

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**  
**KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ**

**bakalářské prezenční studium**  
**2005-2008**

**Alice Janstová**

**Mateřská dovolená, vzdělávání a trh práce**

**Maternity leave, education and employment market**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Praha 2008**

**Vedoucí práce: PhDr. Martin Kopecký, PhD.**

**Prohlašuji,**

**že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím  
v ní všechny použité prameny a literaturu.**

**25. dubna 2008, Alice Janstová**

## **OBSAH:**

<b>RESUMÉ.....</b>	<b>5</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>6</b>
<b>0 ÚVOD.....</b>	<b>7</b>
<b>1 ŽENY MEZI RODINOU A TRHEM PRÁCE.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 NÁZORY NA SLAĐOVÁNÍ PRÁCE A RODINY.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.1 PREFERENČNÍ TEORIE PODLE CATHERINE HAKIM</b>	<b>16</b>
<b>1.2 PROBLÉMY ŽEN VRACEJÍCÍCH SE PO MATEŘSKÉ/         /RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE.....</b>	<b>18</b>
<b>2 PRÁVNÍ OPATŘENÍ: TEORIE A PRAXE.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ, PENĚŽITÁ         POMOC V MATEŘSTVÍ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK..</b>	<b>22</b>
<b>2.2 DALŠÍ PRÁVNÍ OPATŘENÍ RODIČŮ.....</b>	<b>25</b>
<b>3 VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACE.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1 ŽENA NA ROZCESTÍ.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 MOTIVAČNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY A PRACOVNÍ         PORADENSTVÍ PRO MATKY.....</b>	<b>31</b>
<b>3.3 VZDĚLÁVACÍ A REKVALIFIKAČNÍ KURZY.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3.1 KURZY PODNIKATELSKÉHO MINIMA. KONKRÉTNÍ             PROJEKTY.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.2 POČÍTAČOVÉ KURZY. KONKRÉTNÍ PROJEKTY.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3.3 JAZYKOVÉ KURZY.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4 E-LEARNINGOVÉ KURZY.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4.1 PROJEKT „DÍTĚ NENÍ HANDICAP.....</b>	<b>41</b>

3.4.2	PROJEKT EVYNA: EFEKTIVNÍ NÁVRAT VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH ŽEN NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	44
3.5	SHRNUTÍ. NÁMĚTY NA ZLEPŠENÍ.....	47
4	INSTITUCIONÁLNÍ PÉČE O PŘEDŠKOLNÍ DĚTI.....	51
4.1	JESLE.....	51
4.2	MATEŘSKÉ ŠKOLY.....	52
4.3	BUDOUCÍ PLÁNY A NÁVRHY.....	53
5	ZAMĚSTNAVATELÉ.....	55
5.1	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A POLITIKA SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA: PŘÍNOSY PRO FIRMU.....	55
5.2	FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	58
5.3	UDRŽOVÁNÍ KONTAKTU SE ZAMĚSTNAVATELEM...	60
5.4	MOTIVACE ZAMĚSTNAVATELŮ.....	61
6	ZÁVĚR.....	65
	SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ.....	69
	BIBLIOGRAFIE.....	76
	PŘÍLOHA A.....	77
	PŘÍLOHA B.....	82

## RESUMÉ

Bakalářská práce „Mateřská dovolená, vzdělávání a trh práce“ pojednává o problematice skloubení rodinného a pracovního života současných rodičů, zvláště žen, v České republice. Práce poukazuje na potíže žen po mateřské nebo rodičovské dovolené. Ty se týkají pracovního uplatnění všeobecně, ale i problému neaktuální kvalifikace a praxe nebo nedostatku flexibilních pracovních podmínek. Práce se dále zaměřuje na možnosti řešení dané problematiky.

Kritický pohled je věnován aktuálním právním opatřením nebo stavu institucionální péče o předškolní děti, uvedeny jsou návrhy na jejich zlepšení. Největší pozornost je zaměřena na možnosti vzdělávání žen na nebo po mateřské dovolené, od všeobecných doporučení k aktuálním příkladům, včetně kurzů motivačních, jazykových, počítačových, podnikatelských a dalších. Jako zvláště vhodné jsou shledány pro cílovou skupinu e-learningové kurzy, blíže jsou hodnoceny dva elektronické vzdělávací projekty. V neposlední řadě lze v práci nalézt, jak je možno motivovat zaměstnavatele, aby ženám vycházeli vstříc formou prorodinné politiky podniku, včetně flexibilních podmínek práce.

## **SUMMARY**

**The thesis „Maternity leave, education and employment market“ discusses problems parents in Czech republic who balance their obligations to both work and family encounter. The work adverts to difficulties of returning to a job after a maternity/parental leave. The most frequent problems parents returnig to work are coping with are: securing a job, outdated qualifications and work experience or absence of a flexible working conditions. The thesis shows ways and means to solve this problems.**

**Special attention has been paid to the topic of education of parents on or after parental leave. It includes actual possibilities and particular examples of educational various projects (eg. motivational, focused on language skills development, entrepreneurial skills courses). Two of the mentioned educational projects have also been evaluated in this thesis. E-learning programs seem to be especially suitable for the target group of parents on parental leave. The thesis also includes some suggestions on how to motivate employers to implement the work-life balance policies, such as flexible working hours or home based work.**

## 0 ÚVOD

Harmonizace života po pracovní i rodinné stránce je aktuálním tématem pro mnoho rodičů. Zvláště ženy se v tomto ohledu potýkají s mnoha potížemi. Důvodem k napsání této práce byl můj zájem o oblast mateřství a s ním souvisejících aspektů. Ženy po rodičovské dovolené jsou na trhu práce diskriminovaná skupina. Kladu si otázku, co vše to způsobuje a jakým způsobem je možné znevýhodnění napravit. Cílem této práce je tedy právě analýza problémů rodičů při opětovném nástupu na trh práce a možností jejich řešení. V práci se zabývám hlavně ženami, protože jsou to ony, které na sebe ve většině případů berou dvojnásobné zatížení práce i rodiny. Přesto některé problémy a většina doporučení se dají vztáhnout i na muže na rodičovské dovolené. Původně jsem chtěla práci pojmout z obecnějšího pohledu, například včetně srovnání se zahraničními modely. Pro značnou rozsáhlost problematiky jsem se rozhodla pro pohled užší, který však zahrnuje více aspektů všech zkoumaných oblastí. Velkou pozornost věnuji možnostem vzdělávání žen na nebo po rodičovské dovolené, aktuálním příkladům a jejich nedostatkům.

V první kapitole nejdříve zasazuji dané téma do sociokulturního kontextu a hovořím o bariérách prosazování genderové rovnosti ve společnosti. Popisuji názory na slad'ování práce a rodiny žen i mužů, nastiňuji preferenční teorii podle Hakimové (2000). Obecně jmenuji hlavní potíže žen po rodičovské dovolené a identifikuji kořeny těchto problémů.

V kapitole druhé jsou popsány hlavní právní opatření týkající se dané cílové skupiny. Jde především o mateřskou a rodičovskou dovolenou a z nich vyplývající peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

Novou třírychlostní verzi rodičovského příspěvku a některá další právní opatření podrobuji kritické analýze.

Třetí kapitola je věnována vzdělávání a rekvalifikaci. Do jedné skupiny řadím vzdělávací programy motivační a poradenské, do druhé rekvalifikační a vzdělávací. V druhé kategorii jsou blíže popsány kurzy podnikatelské, počítačové nebo jazykové. Ve zvláštní podkapitole věnuji pozornost e-learningovým kurzům, jejich přednostem i nevýhodám. Podrobně analyzuji dva e-learningové projekty: „Dítě není handicap“ a projekt „Evyna“. Kapitola obsahuje i všeobecná doporučení pro rodiče nebo náměty na zlepšení podmínek cílové skupiny ve vzdělávání.

Kapitola čtvrtá krátce hodnotí současný stav institucionální péče o předškolní děti v České republice. Podrobněji si všímám stavu jeslí a mateřských škol a nedostatku možností péče o děti mladší tří let. Následně jsou uvedeny jiné aktuální možnosti řešení tohoto nedostatku.

V páté kapitole zkoumám, jakou roli hrají v dané problematice zaměstnavatelé. Politika sladění pracovního a rodinného života, flexibilní pracovní podmínky a jejich kladné přínosy i pro samotné zaměstnavatele jsou hlavními tématy této kapitoly. Na závěr rozebírám možnosti motivace zaměstnavatelů k těmto aktivitám, včetně vlastních připomínek a návrhů.

Podklady pro napsání bakalářské práce jsem čerpala z různorodých pramenů. K zasazení problematiky do sociohistorického kontextu mi nejvíce pomohla publikace Křížkové a Pavlici (2004). Užitečné mi byly analýzy výzkumů vydané Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Dále jsem čerpala z různých materiálů neziskových organizací, které se danou problematikou zabývají. Jako nejdůležitější pro mou práci hodnotím příspěvky a publikace autorek Kuchařové, Marksové-



**Tominové, Sokačové nebo Wichterlové. Další informace, zejména o vzdělávacích a jiných projektech jsem čerpala z internetových stránek těchto projektů nebo neziskových organizací. Nejaktuálnější informace jsem však získala díky elektronické komunikaci s koordinátory daných projektů (Houška, Holíšová). Podnětná pro mne byla i osobní účast na přednášce Veliškové (2008). Z cizojazyčných pramenů pak pro mou práci byly přínosné publikace autorů Hakim (2000) nebo Ehrhardt a Johnen (1998).**

**Vyhledávání informací pro napsání této práce obohatilo můj pohled na danou problematiku a ještě více podnítilo můj zájem. Jsem rozhodnutá této oblasti nadále věnovat větší pozornost, je pravděpodobné, že i v případné diplomové práci. Na tomto místě bych také ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce, PhDr. Martinovi Kopeckému, PhD., za zájem, připomínky a čas, který věnoval mé práci. Poděkování patří i mému partnerovi, který pro mě měl v době psaní bakalářské práce pochopení a trpělivost.**

# 1 ŽENY MEZI RODINOU A TRHEM PRÁCE

V předminulém a minulém století došlo k mnoha změnám, které se týkaly instituce rodiny. Jedna ze zásadních změn se týkala postavení žen v rodině. Ženám se postupně otevřel svět vzdělání, kvalifikovaných profesí, svět politiky. Začalo se hovořit o zajištění rovných podmínek pro rozvoj a uplatnění schopností, aby se ženy mohly plně realizovat v pracovní oblasti.

Nicméně do současné doby je tento princip stále prakticky popírán lpěním na vymezení tradičních mužských a ženských rolích (Křížová a Pavlica, 2004). Ženy jsou nuceny si vybírat mezi kariérou a rodinou, protože v České republice zatím existují jen ve výjimečných případech vhodné podmínky ke skloubení obojího, aniž by to byla pro ženu přílišná zátěž. Ženy se mohou rozhodnout pro kariéru nebo děti. Pracovně orientované ženy obětují kariéru dětem nebo odsouvají děti do pozdějšího věku. Ženy se navíc při opětovném nástupu na trh práce potýkají s řadou problémů (kapitola 1.2). V posledních letech se sice objevuje čím dál více tendencí tuto problematiku řešit, ale tato snaha často naráží (i co se týče ostatních genderových témat) na určitou nechuť, nedůvěru a nepochopení.

Tato nechuť pramení z řady dlouhotrvajících předsudků a mýtů rozšířených napříč celou společností. Jde například o mýtus „přirozenosti rozdílů“ v postavení mužů a žen, podle kterého je v souladu s přírodou, pokud muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše doplňkovým aktivitám a výchově dětí. V této souvislosti jsou pak mužům i ženám připisovány odpovídající vlastnosti. Z historie je známo, že matriarchální uspořádání (žena je hlavou rodiny, může mít více manželů, majetek se dědí po ženské linii) většinou předcházelo uspořádání patriarchálnímu. V některých

částech světa se s matriarchátem můžeme setkat ještě dnes. Což se dá použít jako argument proti mýtu přirozenosti rozdílů v postavení mužů a žen. Matriarchální společnost byla postavena na odlišných principech než ty, které považujeme za normální my. Kvůli tomu, že žena má schopnost rodit, nebo muž větší fyzickou sílu, by se v dnešní vyspělé společnosti neměly dělat rozdíly v jejich sociálním postavení. Také podle nových poznatků se ukazuje, že být mužem či ženou se člověk učí prostřednictvím osvojování si vzorců chování, které se v rozmanitých společnostech mohou velmi lišit (Křížová a Pavlica, 2004). Představy o tom, co je ženské a co typicky mužské se mění s časem, mohou se měnit i rozdílné role, které ženám a mužům přisuzujeme.

Podle Křížové a Pavlici je dalším z mýtů mýtus rovnosti založený na svobodě rozhodování a individuálních schopnostech každého jedince. Existence sociálních nerovností není popírána, záleží ovšem jediné na individuálních schopnostech a preferencích. Podle této názorové platformy jsou výchozí podmínky pro všechny stejné, záleží na tom, jak s nimi naložíme. Ovšem, zkuste si sami odpovědět na následující otázky: Pokud se stejně vzdělaní i nadaní muž a žena rozhodují o své budoucí kariéře a zaměstnání, pro koho pravděpodobně představuje dilema práce versus (budoucí) rodina závažnější problém? Pokud by byly podmínky pro muže a ženy v pracovní oblasti stejně nastaveny, jak je možné, že dlouhodobé statistiky dokazují, že ve srovnání se stejně kvalifikovanými, funkčně zařazenými, výkonnými i stejnou dobu pro organizaci pracujícími muži bývají ženy hůře platově ohodnoceny (Křížová a Pavlica, 2004)?

Dalším problémem může být, že studium genderové problematiky je spojeno s pojmem feminismus, které je spojené se spoustou falešných představ a mýtů. Sama jsem byla nejednou svědkem, jak některá z mých kamarádek říkala něco ve smyslu: „nejsem feministka a velmi mě uráží,

když mě někdo feministkou nazve“, ačkoli soudě podle jejích názorů, by se klidně za feministku mohla považovat. Když se pak zeptám, jak si představuje feministku, představují si ženy často nevzhledné nebo lesby, jenž muže nenávidí a chtějí se jim pomstít.

„Předně je třeba říci, že studium genderových otázek a feminismus nejsou totožné „věci“. Pojem feminismus se obecně vztahuje k ženskému hnutí (*women's movement*) a jeho různým historickým formám a projevům. V nejobecnější rovině představuje ženské hnutí kampaň za práva žen, jejíž počátky a první projevy se dají vysledovat v Evropě 17. století. Tehdy šlo především o prosazování obecného práva žen na vlastnictví majetku a o zpřístupňování vyššího vzdělání ženám. Později, především v 19. století, se ženské hnutí začalo orientovat na získání volebního práva“ (Křížová a Pavlica, 2004). Ve 20. století se zaměřilo na prosazování rovných sociálních a ekonomických příležitostí pro ženy. Pojem „gender“ jako nový úhel pohledu na vztah muže a ženy se používá od přelomu 60. a 70. let dvacátého století.

Genderová rovnost znamená možnost rozvíjet své osobní schopnosti a činit svá rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti a nikoli genderových rozdílů. To znamená, že je v pořádku, že se ženy a muži od sebe liší. Ženy a muži mívají rozdílné chování, potřeby nebo aspiraci. Nejde o potírání těchto rozdílů, jak si mnozí myslí. Člověk by ale neměl být do nějakých zafixovaných vzorců chování tlačěn. Jde o hodnocení ve smyslu: muži se tak nechovají nebo ženy mají být takové. Bohužel často se tak děje již výchovou v dětství, v rodině i ve škole.

Podle definice Rady Evropy znamená genderová rovnost stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007)

## 1.1 NÁZORY NA SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY

Položme si otázku, nakolik je dnešní situace genderových rolí v rodině ovlivňována ekonomickými tlaky a jakou roli zde hrají hodnotové preference. Z výzkumu z roku 2005 (viz Příloha A, Tabulka 1: Vztah práce a volného času v životě člověka...) vyplývá, že rozdíly v preferencích mužů a žen nejsou natolik zásadní (Bartáková a Kulhavý, 2007). Obecně se zdá, že rodina a péče o děti (i z hlediska využití volného času) představují významný hodnotový rámec. Oproti tomu faktory, týkající se zaměstnání (jako je kvalifikace, výše příjmu nebo dostatek času věnovaný zaměstnání) jsou považovány za relativně méně podstatné. (Jen určitá preference materiálních aspektů je patrná ve skupině mužů.) Vystává otázka, zda tyto hodnoty nejsou v rozporu s každodenní realitou. Muži se stále cítí více zodpovědní za zabezpečení rodiny. Existuje tedy i nějaká diskriminace mužů – mají přidělenou roli živitele a na trávení času s rodinou jim už nezůstává tolik času? Zevšeobecnit to nelze, ale někde to tak jistě je. Zním pár případů z okolí, kdy by muž na rodičovskou dovolenou velmi rád šel, ale žena si tento čas s dítětem nechce nechat vzít nebo nevěří mužovým schopnostem, co se týče péče o dítě a domácnost. Částečně je to vidět i ve výzkumu z roku 2005 (Příloha A, Tabulka 2: Byl by jste ochoten (...) převzít část péče o děti předškolního věku...). Ukazuje, že jak ženy, tak muži neočekávají, že by muž převzal část této péče, kdyby to představovalo zásah do jeho pracovní kariéry. Zajímavé ovšem je (výsledek však není statisticky významný), že muži byli více ochotni tuto roli převzít, zatímco ženy byly spíše skeptické (Bartáková a Kulhavý, 2007).

Jak by si muži a ženy představovali harmonizaci pracovní a rodinné sféry? Budu se opět odkazovat na výzkum z roku 2005, kde jsou vyjádřeny názory na sladění práce a rodiny z pohledu dělby práce (Příloha B, Graf 1: Názory na možnosti sladění práce a rodiny...).

Názor, že nejlepším řešením je případ, kdy muž vykonává méně náročné zaměstnání než jeho partnerka a přebírá větší díl péče o domácnost a děti, je zcela marginální (3 - 4%), a to bez ohledu na pohlaví i vzdělání. Vysoké procento dotázaných (41%) zastává názor, že nejlepším řešením harmonizace práce a rodiny je model, kdy oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a péči o domácnost a děti si dělí rovným dílem. Tento model více preferují ženy a lidé se středním vzděláním.

Zajímavé je, že největší rozdíly jsou k nalezení mezi vysokoškolsky vzdělanými - tento rovnocenný model dělby práce preferuje jen 30% vysokoškoláků, ale téměř 60% stejně vzdělaných žen. (Toto rozložení nelze vyčíst z přiloženého grafu, je k nalezení v popisu výzkumu.) Vysokoškolsky vzdělaní muži naopak z více než z 60% inklinují k modelu, kde muž více pracuje a žena se více stará o domácnost (tzv. „breadwinner“ model), kdežto ženy vysokoškolsky vzdělané jen asi ze 40%.

Celkově lze konstatovat, že významná část populace preferuje rovnocenné rozdělení rolí mezi partnery, ovšem v realitě si jen malé procento mužů bere rodičovskou dovolenou, přizpůsobuje svou pracovní dobu nebo jinak zajišťuje péči o dítě (viz Příloha A, Tabulka 3: Reálný způsob zajištění péče o nejmladší dítě).

I když se počet mužů na rodičovské dovolené za posledních pět let zdvojnásobil, je stále nízký. Rodičovský příspěvek pobírá asi 1,35% českých mužů. Česko tak nevybočuje z průměru evropských zemí, který výrazněji převyšují jen severské země (ČTK, 2007).

Ačkoliv jednotlivé výzkumy preferencí a hodnot ukazují něco jiného, realita je velmi tradiční. Čím to je? Myslím, že nejvíce je to způsobeno tím, že je stále nejvýhodnější, aby rodičovskou dovolenou pobírala žena.

Pokud jde na rodičovskou dovolenou muž, je to nejspíše z důvodu, že žena má vyšší plat. Další skupinu mohou tvořit rodiny z oblasti nízké zaměstnanosti, kdy muž je dlouhodobě nezaměstnaný. Určitou část jistě tvoří muži, kteří chtějí na rodičovskou dovolenou, protože se na péči o dítě těší. Pokud s tím souhlasí i partnerka, může ještě nastat problém, jak se na takovou rodinu dívá společnost, bezprostřední okolí nebo širší rodina. Nakolik jsou partneři ochotni čelit kritickým názorům či poznámkám. Dále nesmíme zapomenout, že většina žen se na mateřskou dovolenou opravdu těší. I když pracuje, dítě je pro ni na prvním místě, je to přirozené a v pořádku. Po zvážení těchto aspektů je více jasné, proč jen 1,35 % mužů je na rodičovské dovolené. Přestože v této práci budu psát výhradně o ženách, spousta jevů se dá vztáhnout i na muže na rodičovské dovolené.

V případě zmenšení platových rozdílů mezi muži a ženami, jsem přesvědčena, že by se harmonizovalo i rozdělení pracovního a rodinného života. Tato platová diskriminace je z velké části právě na základě péče žen o děti. Je to tedy začarovaný kruh, který je čím dál větší snaha řešit.

Ve výzkumu z roku 2005 pro projekt Iniciativy Společenství Equal „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti“ (Kuchařová a kol., 2006) jsou uvedeny důvody návratu do zaměstnání v okamžiku ukončení rodičovské dovolené nebo dříve (viz Příloha A, Tabulka 4: Podíly matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod...). Převažují důvody ekonomické: Potřeba zajistit větší příjem rodině a snaha nepropásnout dobrou pracovní příležitost (Kuchařová a kol., 2006). Tyto ženy by možná raději zůstaly doma déle, ale jsou si vědomy dopadů, které přerušování pracovní kariéry má. V České republice je sice ve srovnání s ostatními zeměmi EU výrazně dlouhá rodičovská dovolená, matky zůstávají častěji s dítětem doma až do čtvrtého roku dítěte, ale potom nastupují rovnou na nezkrácený pracovní úvazek,

protože větší volnost pracovních úvazků ještě není v České republice běžná. Ženy jsou tedy nuceny volit mezi „všechno nebo nic“, být s dítětem doma nebo být zcela pracovně vytížena. Také zde by větší ochota zaměstnavatelů způsobila větší možnost harmonizace dvousměrného zatížení žen.

### 1.1.1 Preferenční teorie podle Catherine Hakim

Jak mohou být názory jednotlivých žen na slad'ování pracovního a rodinného života rozdílné, ukazuje také tzv. preferenční teorie britské socioložky Catherine Hakim. Na základě pěti významných sociálních a ekonomických změn v 21. století: antikoncepční revoluce, revoluce rovných příležitostí, nárůst jiných profesí než dělnických, nárůst částečných úvazků a orientace na osobní život a hodnoty, se podle Hakimové otevřely ženám nové možnosti rozhodování v rámci životních preferencí. Ženy mohou spíše určit, kdy se jim dítě narodí, případně zabránit narození nechtěnému dítěti. Mohou se také více uplatnit profesně (Hakim, 2000). Na základě rozsáhlých empirických výzkumů Hakimová identifikovala tři hlavní typy žen:

*Ženy orientované na domácnost* (home-entered women). 20% britských žen preferuje zůstat v domácnosti a starat se o (spíše početnou) rodinu. Pokud tyto ženy pracují, je to většinou z ekonomického důvodu.

*Ženy orientované na zaměstnání* (work-centered women). Přibližně 20% žen v Británii se chtějí realizovat mnohem více ve svém pracovním než rodinném životě. Rodinný život zcela přizpůsobují práci, často zůstávají bezdětné. Podle Hakimové se však počet těchto žen již procentuálně zvyšovat nebude. Je to tedy jiná myšlenka, než ta, že pokud



by to bylo ženám umožněno, bylo by mezi nimi stejné procento kariéře orientovaných jako mezi muži.

*Ženy adaptivní* (adaptive women). 60% britských žen preferují sladění obojího, aniž by jedné z oblastí dávala významněji větší hodnotu. Tyto ženy po narození dítěte hledají zaměstnání na částečný úvazek a chtějí věnovat stejnou energii oboum sférám (Hakim, 2000). Realizace této varianty je však zvláště v České republice velmi obtížná.

Podle této teorie tak ženy zůstanou ve veřejném a pracovním životě vždy trochu stranou, protože se budou více starat o děti. Podle jiných výzkumů jsou ale preference mužů a žen co se týče rodiny a práce takřka stejné. Muži mají rodinu na předních hodnotových příčkách a chtějí rodině věnovat co nejvíce času. Většina obyvatelstva si také myslí, že péče o rodinu i domácnost by měla být rovnoměrně rozdělena mezi partnery (viz kapitola 1.1). Myslím, že mnohem větší část mužů, než která je na rodičovské dovolené, by o rovnoměrnější sladění pracovního a rodinného života stála. Zatímco na ženy je dnes nahlíženo jako rovnoprávné mužům, mohou tedy zastávat jakékoliv původně „mužské“ role, mužům zůstává jejich role stereotypní. Změna tohoto stereotypního nahlížení na muže by pomohla odpoutat se i od zbylých stereotypů u žen. I když by asi nadále velká část žen věnovala více času péči o děti než muži, rozdíl by nebyl tak velký a znevýhodnění žen na trhu práce by ustoupilo.

## 1.2 PROBLÉMY ŽEN VRACEJÍCÍCH SE PO MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE

Návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené je jednou z nejdiskutovanějších problematik na trhu práce. Podíl žen na zaměstnanosti je 43%, 51% je podíl žen na nezaměstnanosti. Nápadné je, že nejvíce nezaměstnaných žen je z kategorie 24-35 let, kdy ženy mívají děti. Ve vyšším věku se podíl na nezaměstnanosti opět vyrovnává (Ženy bez práce: 1 díl Ženy na trhu práce).

Více problémů nastává, když žena nezůstává u předchozího zaměstnavatele, ale hledá si práci novou. Podle socioložky Hany Haškové jde o polovinu žen po mateřské/rodičovské dovolené (Český rozhlas 6, 2007). Ovšem i návrat k předchozímu zaměstnavateli může být problematický, pokud s ním žena neudržovala pravidelný kontakt. Řada žen má vazbu na svého zaměstnavatele buď pouze náhodnou anebo vůbec žádnou.

Limity, které mohou nastat – na straně ženy a na straně zaměstnavatele:

*Neaktuální znalosti.* V oborech, které se rychle vyvíjejí (např. informační a komunikační technologie, lékařství) nebo v oborech, které jsou založeny na znalostech aktuálně platných předpisů (právo, účetnictví, daně, apod.) je dočasná ztráta kontaktu s oborem velmi znevýhodňující. Studentky, které hned po škole (nebo už při studiu) nastupují na mateřskou dovolenou, přicházejí o možnost aplikovat své poznatky ze školy. Vědomosti, které měly, bez včasného podpoření praktickými zkušenostmi, rychle zapomenou.

***Neaktuální praxe.*** Žena, která se vrací po třech a více letech do pracovního procesu, je v některých směrech jako absolventi škol. Praxe, kterou získala v zaměstnání, se často stává neaktuální a některé pracovní činnosti a postupy se musí učit opětovně nebo úplně znovu (Iniciativa Společenství Equal, 2006).

***Cizí jazyk.*** Pokud žena na mateřské dovolené nepoužívá cizí jazyk, dochází i k zapomínání jazykových znalostí a schopnosti v cizím jazyce komunikovat.

***Ovládání počítače.*** Nejen, že žena práci s určitými počítačovými programy zapomene, ale tato technologie se také rychle vyvíjí. Neznalost ovládání počítače je také bariérou při hledání nového zaměstnání (Iniciativa Společenství Equal, 2006).

***Ztráta sebevědomí.*** Neopomenutelné je i vnitřní psychické znevýhodnění. Z návratu do práce mají ženy strach, bojí se selhání nebo nemají odvahu hledat si novou práci. Mají pocit, že to, co uměly, zapomněly a nejsou si jisté ve svém vystupování. To se projeví v přijímacích řízeních (Houška, Beránková a Jarolímek, 2006).

„Výsledky hloubkových rozhovorů signalizují, že se ženy (na mateřské/rodičovské dovolené, pozn. autorky) postupně naučí organizovat čas a věnovat se i jiným aktivitám. Jedná se však spíše o záležitosti oddychové a zájmové než o vzdělávací. Pokud si ženy kvalifikaci zvyšují, postupují obvykle nesystematicky a necíleně. Žijí spíše přítomností, o nástupu do zaměstnání jsou sice ochotny hovořit, ale jeho realizaci vesměs vnímají jako dosti vzdálenou až abstraktní“ (Iniciativa Společenství Equal, 2007).

*Narušení kariéry péčí o dítě ztěžuje ženám více než dříve prosazení se na pracovním trhu. Trh práce klade stále větší nároky na průběžné zvyšování kvalifikace, větší pracovní mobilitu. Zatímco muži mají kariéru kontinuální, u žen se předpokládá, že jejich kariéra bude s každým dítětem na nějakou dobu přerušena (Kuchařová a Zamykalová, 1998).*

*Nedostatek zařízení pro děti. Česká republika je vyjímečná tím, že umožňuje být s dítětem doma a pobírat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte. Je dobré, že něco takového je umožněno, psychologové například doporučují být s dítětem doma minimálně dva roky. Ovšem jak je známo, dítě je šťastné, pokud je šťastná matka. Pokud chce matka začít pracovat dříve, většinou má problém sehnat institucionální péči. Koncem roku 2005 bylo v České republice k dispozici jen 54 jeslí pro 1671 dětí (Kuchařová a Svobodová, 2006), v roce 2007 už jen 46 jeslí (Wichterlová, 2007a). V důsledku toho je umístěno do školek čtvrtina dvouletých dětí (Wichterlová, 2007b). Někde jsou ale školky přeplněny tak, že matka musí čekat do čtyř let věku dítěte a může tak ztratit místo u původního zaměstnavatele. Teoreticky tedy matky mají na výběr jak dlouho na rodičovské dovolené budou, prakticky pro ně není fyzicky i finančně dostupná vhodná institucionální péče. Přitom nemusí jít jen o model jeslí (více kapitola 4).*

*Zaměstnavatel nechce přijmout ženy s malými dětmi. Má obavy z časté absence žen z důvodu ošetřování nemocných dětí nebo další mateřské dovolené. Důvod je sice diskriminační, ale obtížně prokazovatelný (Iniciativa Společenství Equal, 2006). Také mohou očekávat menší zainteresovanost žen právě z důvodu koncentrace na děti a domácnost.*

*Nedostatečná flexibilita zaměstnavatelů nabídnout pracovní úvazky na polovinu pracovní doby nebo jiná časová zvýhodnění. Možnost využívat*

**flexibilních a zkrácených forem pracovních úvazků je v České republice nedostatečná, přestože je právně zakotvena.**

## 2 PRÁVNÍ OPATŘENÍ: TEORIE A PRAXE

### 2.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ, PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Právní úprava pracovně právních vztahů ve vztahu k péči o dítě je obsažena zejména v zákoníku práce.

*Mateřská dovolená* je určena pro ženy, její standardní trvání v České republice je 28 týdnů. Mateřská dovolená začíná 6. až 8. týden před očekávaným termínem porodu a nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů (podle nařízení Evropské unie z roku 1992 Pregnant Workers Directive). Peněžitá pomoc v mateřství je upravena v rámci nemocenského pojištění. Podmínka nároku peněžitě pomoci v mateřství je především účast na nemocenském pojištění minimálně 270 dnů v posledních dvou letech (Štamberková a Štefko, 2007). Výše dávky za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. Maximální výše peněžitě pomoci v mateřství za 30 kalendářních dní je 14 370 Kč. Nezaměstnané ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství od ledna 2008 nemají a mají tedy možnost pobírat pouze sníženou variantu rodičovského příspěvku (viz níže) (Sokačová, 2008).

*Rodičovská dovolená* je určena rodičům dítěte, matka může nastoupit po skončení mateřské dovolené, otec ode dne narození dítěte. Je tedy možné současné čerpání mateřské a rodičovské dovolené – oba rodiče jsou s dítětem doma, ovšem peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek pobírá pouze jeden z nich, je vázána na dítě (Štamberková a Štefko, 2007).

Úprava pro tzv. třírychlostní rodičovský příspěvek vstoupila v platnost od 1.ledna 2008. Rodičům se nabízí tři varianty rodičovského příspěvku. Podle toho, který si vyberou, mohou čerpat příspěvek do 2, 3 nebo 4 let věku dítěte:

*1. varianta: zvýšená „rychlost“* – rodič pobírá do 24 měsíců věku dítěte 11 400 Kč měsíčně. (Celkový objem 216 000 Kč.) Tuto variantu může zvolit rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den. Je tedy potřebný měsíční příjem minimálně 16 730 Kč hrubého před nástupem na mateřskou dovolenou. Pro tuto variantu se musí rodič rozhodnout nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy dítě dosáhne 22 týdnů věku (31 týdnů u vícčat).

*2. varianta: klasická* – rodič pobírá do 36 měsíců věku dítěte 7 600 Kč měsíčně. (Celkový objem 235 000 Kč.) Pro tuto variantu se musí rodič rozhodnout nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 21. měsíce věku. Pokud tento termíny nedodrží, automaticky spadá do snížené kategorie čerpání rodičovského příspěvku a je mu vyplácen snížený příspěvek 3 800 Kč měsíčně.

*3. varianta: snížená* – rodič pobírá do 21 měsíců věku dítěte 7 600 Kč a do 48 měsíců věku dítěte 3 800 Kč měsíčně. (Celkový objem 224 000 Kč.)

Pro lepší přehlednost viz Příloha A, Tabulka 6: Varianty čerpání rodičovského příspěvku.

Pokud nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství (např. při nesplnění podmínky alespoň 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem), na volbu rychlosti čerpání rodič nárok nemá, automaticky se přiřazuje

snížená varianta. O jednotlivé rychlosti čerpání je nutno včas písemně žádat. Pokud není zažádáno o zrychlenou či klasickou variantu čerpání, bude po 21. měsíci roku věku dítěte automaticky vyplácen rodičovský příspěvek ve snížené variantě. Volba se vždy váže k věku nejmladšího dítěte. Jednou provedená volba je nevratná a nelze ji měnit, ani umožnit střídání rodičů v pobírání příspěvku. U mužů se provádí tzv. fikce, ze mzdy se spočítá, zda a na jakou výši peněžité pomoci v mateřství by měl nárok a podle toho může zvolit rychlost čerpání rodičovského příspěvku (Sokačová, 2008).

„...při čerpání rodičovského příspěvku můžete pracovat a příspěvek není vázán na výši vašich příjmů. Vaší povinností však je zajistit celodenní péči o dítě jinou zletilou osobou. Pokud volíte institucionální péči, může dítě mladší 3 let navštěvovat předškolní zařízení (jesle, mateřská škola) nejvýše 5 dnů v měsíci, dítě starší 3 let věku pak nejvýše 4 hodiny denně nebo 5 dnů v měsíci. Rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek a zároveň dávají dítě do některého z předškolních zařízení, musí i v případě, že tento limit nepřekročí, pravidelně každý měsíc na úřadu sociální péče tuto skutečnost hlásit, jinak jim není vyplacen v následujícím měsíci příspěvek“ (Sokačová, 2008).

Jak je vidět, nová úprava rodičovského příspěvku je značně složitá. Měla by umožnit rodičům větší flexibilitu v oblasti skloubení rodinného a pracovního života. Zaznívá ovšem i výrazná kritika:

Volba zrychlené varianty rodičovské závisí na výši platu před porodem. Úplná svoboda volby je umožněna pouze lidem, kteří pobírali plat vyšší než 16 730 Kč hrubého měsíčně. Irena Smetáčková (expertka na problematiku rovných příležitostí) uvádí, že u třírychlostní rodičovské dovolené vláda mluví o větší možnosti výběru, přitom zamlčuje fakt, že velké části žen nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství.



Automaticky budou nuceny pobírat sníženou čtyřletou variantu pobírání rodičovského příspěvku (Otevřená společnost, 2008).

Značné omezení výběru varianty příspěvku je také v nedostatku institucionální péče (viz kapitola 3.2), také dané termíny pro rozhodnutí varianty čerpání a neměnnost tohoto rozhodnutí. Myslím, že by úpravu bylo možné udělat jednodušší, i když je jasné, že vždy musí být přítomno nějaké omezení a úplná volnost v rozhodování není proveditelná. Proto je důležité, aby rodiče předem svou volbu důkladně zvážili. Podle Sokačové by se neměli zaměřovat pouze na výši příspěvku, ale vzít v úvahu i jiné okolnosti. Rodič by se měl zamyslet, v jakém časovém horizontu se chce vrátit na trh práce a jak chce sladit rodinný a pracovní život (například o jaký pracovní úvazek by měl zájem nebo jaké podmínky je ochotný mu poskytnout zaměstnavatel). Dále uvážit, zda je v okolí k dispozici zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy), které má kapacitu dítě přijmout nebo fyzicky a finančně dostupné jiné možnosti hlídání dětí (rodina, soukromá pečovatelka). Důležité je brát v potaz i celkové životní priority (Sokačová, 2008).

## 2.2 DALŠÍ PRÁVNÍ OPATŘENÍ RODIČŮ

V době mateřské nebo rodičovské dovolené je *chráněn zaměstnanec před výpovědí*. Výjimkou je zrušení zaměstnavatele, odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin nebo zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti. Ochrana se nevztahuje na pracovní poměr ve zkušební době ani na skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou uplynutím sjednané doby výkonu práce (Štamberková a Štefko, 2007). Bohužel jsou případy, kdy se zaměstnavatel zalekne těhotenství své pracovnice, a proto jí neoprávněně nařkne právě z hrubého porušení pracovní činnosti, aby ji mohl dát výpověď. O těchto případech se máme

šanci dovědět, jediné pokud žena podá žalobu. Přesně takový příklad si můžeme přečíst v sešitu „Příběhy z Nekázanky“ vydaným Českým svazem žen, příběh má název „Okamžité zrušení pracovního poměru“ (Světlíková). Kolik je však podobných případů, kdy se žena neodvážila protestovat, nikdo neví. Pokud je zaměstnavatel schopný neoprávněně vyhodit těhotnou ženu, myslím, že trestem se poučí jen natolik, že příště raději ani ženu, která by mohla otěhotnět, vůbec nepřijme. Následná špatná pověst firmy je pro zaměstnavatele asi větším trestem (viz kapitola 5).

Po návratu z mateřské či rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen *zařadit zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště*. Výjimkou je, pokud tato práce odpadla nebo bylo zrušeno pracoviště, pak musí být zařazen na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. Pokud chce rodič zůstat s dítětem i po ukončení rodičovské dovolené ( za současného pobírání rodičovského příspěvku až do dovršení 4 let dítěte), musí zaměstnavatele požádat na předem vymezenou dobu o poskytnutí neplaceného volna. Zaměstnavatel musí souhlasit, v opačném případě je rodič povinen nastoupit do zaměstnání (Štamberková a Štefko, 2007).

Ve skutečnosti je časté, že zaměstnavatel ženu po třech letech zpět nevezme, pokud chce, zákon obejde a zařadí ženu jinam, stanoví ji takové podmínky, že žena práci nemůže přijmout. Někdy rovnou dostane výpověď. Příkladem je úryvek rozhovoru se zaměstnavatelem v rámci výzkumu Kariéra – rodina - rovné příležitosti:

„My jsme slušný podnik, takže se dělá to, že jakmile maminka nastoupí, dostane výpověď. Tři měsíce je doma, my jí platíme a když má nárok na dovolenou, tak jí ještě dáme dovolenou. To jako ne, že bychom jí ještě tu dovolenou zaplatili, a pak skončí s odstupným. Rozhodně jí neřekneme, tak jako v ostatních podnicích, že bychom jí nabídli práci

podřadnou, kterou jako odmítne s tím, abychom jí nemuseli dávat odstupné...” (Sokačová, 2006).

Pravdou je, že návrat ženy pro zaměstnavatele často znamená přesunout/vyhodit zaměstnance, který se zapracoval na jejím místě, bylo do něho investováno a na jeho místo dát ženu, která byla několik let mimo praxi. V tomto případě se to musí zdát zaměstnavatelům nelogické, snaží se zákon obejít, zdůvodnit, proč ženu nemohou přijmout na stejné místo nebo vůbec. Kdyby přitom i na rodičovské dovolené udržovali s ženou větší kontakt, mohlo by vše proběhnout hladčeji (viz kapitola 5).

Rodič dítěte mladšího 15-ti let má možnost požádat zaměstnance o zkrácení pracovní doby nebo vhodné upravení týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (Štamberková a Štefko, 2007). Formulace „vážné provozní důvody“ je natolik obecná, že zaměstnavatelům nedělá problém se na tyto důvody kdykoliv vymluvit. Často musí být matka ráda, že má alespoň nějakou práci, kterou z finančních důvodů potřebuje, přijme tedy práci na plný úvazek. Ze zkušeností, které ženy popisují vyplývá, že záleží hlavně na konkrétních zaměstnavatelích nebo nadřízených.

Jako příklad uvádím výpověď z rozhovoru ženy, která se účastnila počítačového kurzu společnosti Attavena: „Chtěla jsem se vrátit, ale pouze na jednu směnu. To mi neumožnili a své stanovisko odůvodnili tím, že se zde pracuje pouze na dvousměnný provoz, a protože jsem tam pracovala na dvě směny, tak zpátky by mě vzali zase jenom na dvě směny. I když se tam teď pracuje i na jednu směnu, tak mě to neumožnili. Na to jsem nepřistoupila, protože by se mi nikdo nemohl postarat o syna“ (Maule a Šimková, 2007, s. 21). Zaměstnankyně-matky, které jsou nuceny pracovat na dvě směny, jsou z toho unavené a zničené,

často si stěžují, že dítě při odpoledních směnách vůbec nevidí. (Maule a Šimková, 2007)

Ze strany státu je výrazná snaha problematiku řešit. Některé nařízení fungují více, některé méně, realita je často jiná. Bude trvat nějakou dobu, než se najde nejvhodnější řešení. Myslím, že obecně lépe funguje různá pozitivní, případně i negativní finanční motivace pro zaměstnavatele, než nařízení, která většinou jdou určitým způsobem obejít. Domnívám se, že právě právní zvýhodnění rodičů se paradoxně podílí na diskriminaci matek s malými dětmi a žen obecně. Ideální by samozřejmě bylo, aby zaměstnavatelé sami chtěli matky zaměstnávat a aby se vlastní iniciativou snažili jim vycházet vstříc. Aspoň částečně toho docílit lze. Společnosti, kterým jde o prestiž a udržení kvalitních zaměstnanců, právní nařízení nejen dodržují, ale samy od sebe poskytují pro rodiče řadu dalších výhod. Firmy, které nemusí usilovat o dobrou prestiž, případně neví, že touto cestou lze prestiž firmy vylepšit, zaměstnankyně-matky často znevýhodňují. Nejčastěji jde o firmy v oblastech s nízkou zaměstnaností nebo v odvětví/ kvalifikaci, kde je pracovních sil nadbytek. Legislativní opatření zde jak je vidět nepomáhají, nemělo by se spoléhat pouze na ně. V tomto případě je dobré také řešení individuální - rekvalifikace a různé vzdělávací kurzy pro matky. Matkám to umožní zlepšit svoje postavení na trhu práce a tím najít vstřícnějšího zaměstnavatele. Částečně jsou takové projekty už realizovány například v rámci sociálního fondu Evropské unie (viz kapitola 3). Je potřeba také bořit genderové stereotypy, šířit informace i mezi zaměstnavatele, promluvit na ně jejich jazykem a ukázat jim, že politika rovnosti žen a mužů se může vyplatit (viz kapitola 5).

## **3 VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACE**

### **3.1 ŽENA NA ROZCESTÍ**

Pojem rovnost neznamená stejnost. Nejde o stírání specifických znaků mužů a žen. Ženě by mělo být umožněno vybrat si způsob sladění rodinného a pracovního života tak, aby vyhovoval jejím osobním preferencím. Pokud přijme dobrovolně „stereotypní roli“, je to v pořádku, ale neměla by do ní být tlačena okolím a podmínkami. Za dobu, kdy je matka na rodičovské dovolené, se v oboru leccos změní. Na to, jak snadný bude opětovný nástup do pracovní sféry, záleží na ženě, na zaměstnavateli a na podmínkách nastavených státem. I žena, která má před narozením dítěte určitou vizi své další kariéry, může na mateřské dovolené zjistit, že vlastně chce vše jinak. Žena zapálená do své práce může neočekávaně zatoužit po změně zaměstnání, aby mohla být více s dítětem. A naopak, pokud se už nemohla dočkat, až se bude doma o dítě starat, může nakonec zjistit, že jí práce chybí víc, než očekávala. Rozhodování může být velmi těžké. Důležité je, aby si matka ujasnila své priority, co by chtěla teď, co jí pravděpodobně bude vyhovovat za několik let (Guerrentz, 2003). Měla by zvažovat všechny možnosti, jednodušeji i obtížněji realizovatelné. Matka může zůstat u původního zaměstnavatele, pozměnit pracovní dobu, najít stejný typ práce u jiného zaměstnavatele nebo si najít práci mimo původní obor – kvůli svému zájmu, lepšímu výdělku nebo vyhovující pracovní době.

Důležité je se pro své rozhodnutí opravdu nadchnout. Pokud máme nějakou vysněnou představu, i když není realizovatelná, je dobré si zjistit všechny informace, které mohou s daným oborem souviset, kvůli vyhodnocení všech možností. Zkoumat stav trhu práce v této oblasti, neobvyklé možnosti pracovních míst, možnosti vzdělávání. Pokud má

žena konkrétní představu, svůj plán za kterým chce jít, už tím na potenciálního zaměstnavatele pozitivně působí. Naopak, pokud jen „něco hledá“, aniž by vlastně věděla co, nebo ji daná práce opravdu zajímala, pro zaměstnavatele bude méně zajímavá. Dalším problémem může být, pokud žena byla dlouho doma, že má strach z nového, neví, zda v zaměstnání obstojí, jak bude při tom zvládat péči o děti, stydí se, že tolik zapomněla, nevěří svým schopnostem. I když ve skutečnosti chce pracovat, toto vše může její snahu blokovat (Ehrhardt a Johnen, 1998).

I když už žena má konkrétní představu toho, co by chtěla dělat, nestačí zůstat u toho. Je potřeba být připravena na všechny eventuality, které mohou nastat. Kde budou děti, když onemocní? Pokud budou mít děti rodinného nebo soukromého pečovatele, co když onemocní pečovatel? Přestože takovéto otázky by neměly být předmětem pracovního pohovoru, zaměstnavatel je často klade právě proto, že ženy tyto eventuality někdy vůbec nepromyslí (Ehrhardt a Johnen, 1998). Také co se týká práce v domácnosti jako uklízení, nakupování, věnování se dětem – po nastoupení do práce nebude mít žena na vše dost času. Je potřeba si ujasnit, co zůstane důležité, co půjde stranou, co převezme na starost partner, který je rodičem zrovna tak.

Většina matek, které absolvovali určitý vzdělávací kurz, hodnotí jeho přínos velmi pozitivně. Největší přínos vidí ve zvýšení sebevědomí - právě nízké sebevědomí většina žen uvádí jako zásadní problém při hledání práce po rodičovské dovolené. Významnou roli při kurzech hraje i sociální kontakt a sdílení zkušeností s ženami v podobné situaci (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Kurzy jsem tematicky rozdělila na motivační vzdělávací kurzy nebo poradenství a na rekvalifikační a vzdělávací kurzy. Jako další uvádím elektronické kurzy neboli e-learning, které by sice mohly spadat pod některou z předešlých kategorií, mají ovšem svá důležitá specifika a zdají se být pro rodiče s malými dětmi zvláště vhodné. Proto je řadím jako třetí kategorii.

### **3.2 MOTIVAČNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY A PRACOVNÍ PORADENSTVÍ PRO MATKY**

Výzkum ukazuje, že až 70% respondentů po rodičovské dovolené má pocit, že znalosti co se týče životopisů, motivačních dopisů nebo přijímacích pohovorů má. Úplnou neznalost trhu práce pocítuje jen 14%, částečnou 68% a dostatečnou 18% respondentů. Přesto by tři čtvrtiny dotázaných uvítali odbornou pomoc jak postupovat při hledání zaměstnání (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Vhodné by tedy bylo poradenské služby a motivační kurzy více rozšířit.

Kromě znalostí by ideální motivačně-vzdělávací kurz mohl klientkám pomoci osvojit si i takové dovednosti jako asertivní a sebevědomé vystupování nebo umění sebeprezentace. Součástí těchto kurzů by mohlo být získání povědomí o trhu práce (poptávané profese, výše mezd, oblasti s větší mírou nezaměstnanosti, možnosti práce v zahraničí) a informace týkající se výkonu zaměstnání (podmínky nároku na nemocenskou, podmínky nároku na podporu při ošetřování člena rodiny a střídání se při této péči s partnerem a další). Zajímavý je nápad, aby kurz obsahoval výcvik ve vyjednávání platu, neboť platová nerovnost mužů a žen je v České republice značná a tvrdí se, že částečně se na tom spolupodílí strach většiny žen „říct si o víc“ (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Také je vhodné spojení těchto kurzů s kurzem práce na počítači a výukou cizího jazyka.

Poradenské služby pro ženy dokáží být také velmi prospěšné, zvláště tím, že jsou individuální. Poradce umožní klientce pomoci uvědomit si své přednosti, které pak sebevědomě nabízí na trhu práce. Také může nabídnout individuální rady, jak nejlépe sladit pracovní a rodinný život.

Poradenské služby mohou odhalit stereotypní uvažování samotných klientek. Pokud ženy toto své genderově stereotypní uvažování změní, je to i krok ke změně stereotypního uvažování zaměstnavatelů. V neposlední řadě se žena dozví o možnostech vzdělávacích kurzů, které by mohly být konkrétně pro ni nejvhodnější. Poradci by měli být kvalitně vyškoleni. Školení poradců zaměřených na ženy po mateřské a rodičovské dovolené pořádá například společnost ProEquality v rámci projektu „Prolomit Vlny“ (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007).

Tyto poradenské služby, které ženě pomohou ujasnit si své představy a skloubit je s možnostmi pracovního trhu, jsou k dispozici především v mateřských centrech nebo specializovaných agenturách. Různé poradny jsou i na internetu, například poradna sdružení Aperio s internetovými stránkami [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz), která se orientuje na všechny otázky spojené s rodičovstvím. Nejvíce dotazů je z oblasti právní, ale také v oblasti personálního poradenství, kde radí ženám v oblasti vzdělávání, komunikace se zaměstnavatelem a úspěšného návratu na pracovní trh.

### **3.3 VZDĚLÁVACÍ A REKVALIFIKAČNÍ KURZY**

Ženy na mateřské a rodičovské dovolené jsou si většinou vědomy toho, že pokud budou delší dobu s dětmi doma, ztratí znalosti nezbytné k výkonu jejich povolání. Tyto důsledky jsou nejznatelnější u vysoce kvalifikovaných profesí, které se rychle vyvíjí. Přesně 45% respondentů (výzkumu se účastnilo 88 žen a 8 mužů s dětmi) je ochotno do vzdělávání investovat čas, 48% respondentů čas i peníze. Kromě omezení finančního je dalším výrazným omezením se kterým se potýkají problém s hlídáním dětí (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Většina vzdělávacích kurzů na trhu hlídání dětí nezajišťuje a soukromé hlídací osoby jsou také drahé. Jesle nebo mateřské školy mohou děti, jejichž rodiče pobírají



rodičovský příspěvek, navštěvovat jen pět dní v měsíci (viz kapitola 2.1), což by mohlo stačit na kurz jedenkrát týdně. Pro některé kurzy je to dostačující, pro jiné ne.

Jaké změny by bylo vhodné doporučit pro odstranění těchto problémů (viz Příloha A, Tabulka 7: Jsou nějaké konkrétní překážky...). Lehce řešitelné jsou problémy s malou informovaností, zde pomůže větší propagace kurzů, zdůraznění, že v kurzu je zajištěno hlídání dětí, kdo bude děti hlídat - jak kvalitně bude péče o děti zajištěna (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Podpora podobných kurzů již existuje – v mateřských centrech nebo na úřadech práce. Tyto projekty jsou často spolufinancovány Evropským sociálním fondem, bývají i zcela zdarma. Kurzů je ovšem omezený výběr a také jejich dostupnost pro rodiče žijící mimo větší města je problematická. Možná by stálo za zamyšlení rozšíření e-learningových kurzů pro matky na rodičovské dovolené.

### 3.3.1 Kurzy podnikatelského minima. Konkrétní projekty

Řada osob chce při nebo po rodičovské dovolené zkusit podnikat. Pro jejich podpoření jsou k dispozici některé projekty financované Evropským sociálním fondem. Kvalitní kurz by měl obsahovat i znalosti s podnikáním související – například informace o možnostech úvěrů, programy na podporu podnikání, daňové a sociální povinnosti. Vzhledem k psychické náročnosti podnikání je vhodné, když projekt obsahuje i psychosociální a motivační kurzy (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007).

Jeden z takových programů se jmenuje „Vzdělávání žen“, v jeho rámci jsou k dispozici kromě kurzu „Podnikatelské minimum“ i kurz „Profesionální asistentka“ a „Mzdové účetnictví s praxí na PC“. Měsíční podnikatelský kurz se koná jednou za dva měsíce v Praze. Cílovou

skupinou jsou ženy po mateřské/rodičovské dovolené a ženy nad 50 let věku, přesto jedinou podmínkou pro přijetí do kurzu je ukončené středoškolské vzdělání nebo výuční list. V kurzu se ženy mají naučit základům ekonomiky, marketingu, účetnictví, daňové problematiky a zároveň vypracují svůj podnikatelský záměr. Součástí kurzu jsou informace o výhodných úvěrech a pomoci začínajícím podnikatelkám (Vzdělávání žen. Podnikatelské minimum).

Kurz je intenzivní, probíhá po celý měsíc každý všední den od 16.00 do 20.00 hodin. Dohromady jde o 80 hodin studia a 40 hodin osobních konzultací. O možnostech hlídání dětí na svých stránkách [www.vzdelavani-zen.cz](http://www.vzdelavani-zen.cz) nepíší. Protože však kurz probíhá v odpoledních až večerních hodinách, asi není problém, aby dítě hlídal někdo z rodiny, případně ho vyzvedl ze školky. Tento čas je také vhodný pro ženy, které chodí do zaměstnání. Podle mého by ovšem pro matky bylo méně stresující a lépe skloubitelné, kdyby kurz probíhal například pouze dvakrát týdně, ale trval o to déle. I když je správné, že kurz je intenzivní, možnost hlídání dítěte ve večerních časech denně po dobu jednoho měsíce nevidím jako reálnou.

Rovněž zajímavý je projekt „*Podnikavá žena*“, navazující na projekt „*Aktivní žena*“. Koordinátor projektu je společnost Tempo Training & Consulting. V rámci projektu je možné se přihlásit na jednorázový kurz, který trvá od 9.00 do 17.00 hodin. Kurz je sice krátký, ovšem je dostupný ve více městech a může sloužit jako startovní a motivační. Momentálně jsou vypsány průměrně dva termíny v následujících třech měsících v následujících městech: Ostrava, Olomouc, Brno, Ústí nad Labem a Most (Podnikavá žena. Akce a termíny). Dále je možno se vzdělávat formou e-learningových kurzů a studijních materiálů (skript), které jsou na stránkách volně ke stažení pro registrované návštěvníky. Registrace není nijak omezena. I když e-learningem se budu zabývat až v následující

kapitole, musím konstatovat, že kurzů je velký výběr a jsou zábavně udělány. Kurzy jsou krátké, žena díky nim získá všeobecný přehled o dané problematice, dále si může udělat krátký test nebo se rozhodnout, zda si k tématu stáhne i skriptu a naučí se více. Testy je možné absolovat pouze jednou a na (nejen) jejich základě bude závěrem projektu vudělen titul „Podnikavá žena roku 2008“. Dle mého posouzení, projekt Podnikavá žena sice nepatří mezi zvlášť náročné projekty, ani jejich studentka nezíská certifikát, ale zase jsou vhodně udělány tak, aby byly přístupné všem a nikoho tak neodradí.

### 3.3.2 Počítačové kurzy. Konkrétní projekty

Ovládání počítače je dnes samozřejmý požadavek. Pro uplatnění na trhu práce je tato dovednost potřeba, často je požadována i větší pokročilost. Umět ovládat počítač a internet ale znamená velkou výhodu i z jiného důvodu. Na internetu se nachází nabídky zaměstnání, učební texty, odborné texty, praktické rady, informace o projektech nebo celé elektronické kurzy. Ženy na M/RD mohou pomocí internetu komunikovat s ostatními v podobné situaci, aniž by byly znevýhodněny například místem svého bydliště.

Různých počítačových kurzů pro ženy je v rámci různých projektů velké množství. Hodně mateřských center má své vlastní počítačové kurzy, existují i větší projekty, jako příklad mohu uvést počítačové kurzy společnosti Attavena v jihočeském kraji ([www.attavena.cz](http://www.attavena.cz)), na severu Čech kurzy společnosti PC Storm ([www.pcstorm.cz](http://www.pcstorm.cz)) nebo projekt „Jak na IT“ ([www.jaknait.cz](http://www.jaknait.cz)), který končil koncem roku 2007.

Posledně jmenovaný je dvouletý projekt obecně prospěšné společnosti Gender Studies a občanského sdružení Sít' mateřských center v rámci

projektu "Společnost přátelská rodině". Jeho kurzy probíhaly v mateřských centrech v jihomoravském a středočeském kraji (např. Brno, Mšeno, Mladá Boleslav, Dobříš, Březnice, Hořovice a další). Po analýze potřeb klientek mateřských centrech byly kurzy rozděleny podle obtížnosti do třech modulů:

- Modul pro začátečníky: Windows, Word, Excel, základy internetu, e-mail,
- Modul pro pokročilé: úprava digitálních fotografií, tvorba jednoduchých webových stránek, vyhledávání, možnosti komunikace, ICQ, Skype a jiné,
- a Modul pro podnikání: kurz podnikatelského minima s důrazem na podnikání na internetu, prezentace na internetu (Vinická, 2007).

Podle koordinátorky projektu Sokačové měly počítačové kurzy pro ženy znatelný přínos. Ženy po absolvování kurzů využívají internet ve volném čase (zakládají blogy, komunikují) i pracovně (nachází si pomocí internetu práci nebo začínají podnikat). S ukončením projektu zůstávají k dispozici internetové stránky, kde mohou ženy najít některé z informací, které se na kurzech předávaly. Jde tedy o e-learning formou volně přístupných textů a odkazů na jiné internetové stránky. Protože se projekt osvědčil, bude Sít' mateřských center v podobných vzdělávacích aktivitách nadále pokračovat (Vinická, 2007).

Počítačové kurzy jsou lehce vyhledatelné na internetu, ovšem právě ženy, které je nejvíce potřebují, se o nich touto cestou většinou nedozví. Proto je třeba tyto projekty vhodně medializovat, například právě v mateřských centrech, kterých je čím dál více. Právě společnost „Sít' mateřských center“ má k této medializaci nejlepší předpoklady a je tedy velmi vhodným koordinátorem vzdělávacích projektů pro rodiče na mateřské dovolené.

Z výsledků výzkumu z roku 2005 vyplývá, že nejlépe zvládají práci s počítačem muži do 35 let s vyšším vzděláním a žijící v městech. Naopak do skupin s malou mírou znalostí patří kromě nezaměstnaných a lidí s nízkým stupněm vzdělání také ženy v domácnosti (Sokačová, 2007). Může to být způsobeno utvářením genderových rolí v dětství, kdy chlapci jsou k informačním technologiím spíše vedeni než dívky, kterým je podsouváno, že „ženy na počítače nejsou“. Z mé zkušenosti mám dojem, že současné menší děti už tento problém mít takřka nebudou, s počítači zacházejí obratně dívky i chlapci. Ještě víc to dokazuje, že představa indispozice žen pro informační technologie je mylná. Naopak, svým odlišným přístupem mohou tuto oblast oživit.

Tím, že většina uživatelů internetu jsou muži (v celosvětovém měřítku muži bílé pleti, do 35 let, hovořící anglicky) a vývojové programy i online obsahy tvoří také muži, je pro ně internet více uzpůsoben (Sokačová, 2007). Pokud zadáme do vyhledávače nějaké „mužské“ heslo, jako například fotbal, najdeme šestkrát více stránek (ke 2 miliónům) než u „ženských“ hesel jako například porodnictví. Zdá se vhodné, aby se ženy naučily informační technologie znát nejen uživatelsky, ale stávaly se i tvůrkyněmi obsahů (Sokačová, 2007). K dispozici jsou i nové nástroje a služby (Web 2.0), které umožňují jednoduchou tvorbu a sdílení obsahu. Zde není potřeba větší znalosti programovacích jazyků (například blog.cz). Zvláště u mladší generace je toto sdílení obsahu velmi oblíbené a nezdá se mi, že by dívky za chlapci výrazněji pokulhávaly.

### 3.3.3 Jazykové kurzy

Znalost cizího jazyka je důležitým kritériem pro uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé požadují často cizí jazyk i tehdy, když při výkonu zaměstnání téměř není potřeba. Lepší pracovní uplatnění však není

jediným důvodem, proč studovat cizí jazyky. Především jazyk anglický se dostává čím dál více do našeho každodenního života a lidé, kteří alespoň jeho základy neovládají, to vnímají jako handicap. Rodičovská dovolená může být vhodná doba tuto znalost doplnit nebo prohloubit.

Existuje více projektů, které kurzy jazyka pro rodiče obsahují, často spolu s kurzy počítačovými nebo motivačními. Mateřská centra, vzdělávací centra nebo některé jazykové školy také mají svou nabídku jazykových kurzů s hlídáním dětí. Kurzy jazykových škol bývají velmi kvalitní, ale málokdy nabízejí hlídání dětí, také cena je vyšší. Opět neopomenou zmínit kurzy elektronické, které podle mého sice nejsou ideální metodou pro výuku cizího jazyka, ale pro ženy na rodičovské dovolené mohou být vhodným řešením. Při e-learningu je lépe, když student daný jazyk na alespoň základní úrovni ovládá. Cizí jazyk je potřeba se učit pravidelně, při docházení do kurzu lektor často studenty motivuje, aby si doma opakovali slovíčka nebo dělali domácí cvičení. Při samostudiu je potřeba velká dávka sebemotivace a vytrvalosti. Další možností je domluvit se se individuálně s lektory, kteří dojíždějí za svými studenty do bytu. (Pokud jde o neprofesionální lektory – studenty, nemusí to být ani nijak drahé.)

Pro hledání nejvhodnějšího způsobu výuky anglického jazyka je užitečný webový rozcestník [www.anglictina-on-line.cz](http://www.anglictina-on-line.cz) (existují obdobné stránky pro jiné jazyky, místo slova angličtina se do webové adresy doplní slovo němčina, francouzština, španělština nebo italština), kde jsou kromě jiného odkazy na kurzy v celé České republice nebo odkazy na desítky různých jazykových e-learningových kurzů zdarma.

### **3.4 E-LEARNINGOVÉ KURZY**

E-learningové kurzy mohou spadat pod některou z výše uvedených kategorií, pod motivační nebo vzdělávací a rekvalifikační kurzy. Pro jejich specifické vlastnosti a zároveň vhodnost využití pro rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené jim věnuji větší pozornost a uvádím je jako zvláštní podkapitolu.

Všeobecně znamená e-learning využívání informačních technologií ve vzdělávacím procesu. E-learning má několik funkcí, z nichž mohou být při výuce využívány třeba jen některé. První funkcí je vlastní prezentace a distribuce studijních podkladů (e-mailem, prezentací na webových stránkách nebo datovými nosiči). Druhou funkci představují nástroje na podporu komunikace mezi studenty, tutory a pedagogy (diskusní fóra, chat, výměna souborů). Třetí oblast e-learningu představují nástroje pro administraci kurzů, sledování výsledků studentů a hodnocení jejich studijních pokroků. K tomuto účelu se používají profesionální learning management systémy (Houška a Beránková, 2007).

Z výhod e-learningu podle Houšky a Beránkové jmenuji ty, které mohou být pro cílovou skupinu obzvlášť důležité:

- Flexibilita kurzu po obsahové stránce.
- Časová přizpůsobivost.
- Lepší finanční dostupnost než prezenční kurzy.
- Úspora cestovních výdajů.
- Dostupnost kurzu kdekoliv, kde je k dispozici počítač (případně i internet).

Přitom nesmíme zapomínat i na některé nevýhody elektronického vzdělávání:

- **Potřeba počítače (dnes už však velmi běžná a dostupná součást domácnosti).**
- **Obtížná motivace lidí pro sebevzdělávání.**
- **Některé znalosti a dovednosti nelze předat formou e-learningu (Houška a Beránková, 2007).**
- **Potřeba znát základní ovládání počítače (většina žen však bude znát někoho, kdo je základ může naučit a v průběhu kurzu se tak kromě jiného naučí i ovládat počítač).**
- **Odpadá možnost sociálního kontaktu a sdílení zkušeností s lidmi v podobné situaci. Částečně to mohou nahradit diskusní fóra na internetových stránkách vzdělávacích kurzů.**

**Nevýhody tedy také nejsou malé, proto uvádím doporučení, která mohou zájemcům o e-learning pomoci kurz úspěšně dokončit:**

- **Nejdůležitější ze všeho je motivace – je dobré si ujasnit, proč kurz chceme studovat, co nám přinese (sepsat si body a občas si je přečíst).**
- **Udělat si časový plán, kdy a jak dlouho se budeme učení věnovat. Dobré je také dlouhodobý plán, za jak dlouho dosáhneme určitého pokroku.**
- **Zajistit, abychom při učení nebyli rušeni.**

**Myslím, že e-learning sice není stejně efektivní jako prezenční vzdělávací metody, ale pro ženy s malými dětmi (a nejen pro ně) má řadu neopomenutelných výhod. Zvláště pro ty, které bydlí mimo větší města a nemají takovou možnost podobné kurzy navštěvovat. Domnívám se, že dobře vypracované e-learningové kurzy mají pro jmenovanou cílovou skupinu velký potenciál. Následně uvádím podrobně dva e-learningové projekty, které stojí za povšimnutí.**



### 3.4.1 Projekt „Dítě není handicap“

Projekt „Dítě není handicap“ pomáhá matkám (vyloučení nejsou ani otcové), které se chtějí vrátit zpět do pracovního života. Dále zlepšuje spolupráci mateřských center a organizací, které se zabývají sladováním rodinného a pracovního života. Koordinátorem projektu je společnost Tempo Training & Consulting. Realizován byl 24 měsíců: od dubna 2006 do března 2008 v rámci území hl.m.Prahy. (Dítě není handicap: Výstupy projektu). V současné době tedy projekt skončil, ovšem jeho výstupy bude možné posléze využívat. Hlavním výstupem je e-learningový kurz obsahující čtyři moduly. Bližší informace o modulech jsem čerpala z internetových stránek projektu:

*Modul ohodnocení časových možností.* Časové ohodnocení má pro matky význam v tom, že si ujasní svou pozici již před samotným jednáním se zaměstnavatelem během pracovního pohovoru. Klientka bude dopředu znát svou časovou vytiženost a díky zahrnutí různých faktorů může zjistit, že času má ve skutečnosti více, než předpokládala, nebo se dozví o nových možnostech řešení situace. Součástí tohoto modulu jsou případové studie žen, které více či méně úspěšně řeší sladování péče o děti a zapojení do pracovního života.

*Modul znalostí a dovedností* se zabývá jazykovým vybavením, počítačovými znalostmi, ale i dalšími dovednostmi a zkušenostmi, které mohou mít vliv na hledání práce. V dotaznících a testech si klientka má možnost ujasnit svou pozici vůči zaměstnavateli, aby mohla v životopise nebo při pohovoru přesně vyjádřit všechny svoje dovednosti, a aby zjištěné skutečnosti vedly k efektivnímu způsobu zvyšování znalostí. V další části modulu má být seznam kurzů, kde by si maminka mohla svoje dovednosti zvýšit.

*Školící modul* je vzdělávacím modulem, který má maminkám pomoci připravit se na pohovor a zvýšit šanci při pohovoru uspět. Obsahuje několik částí, které se věnují tomu, jak sestavit životopis, otázkám souvisejícím s vizáží, s etiketou, s neverbální komunikací, asertivním chováním a také s konečnou přípravou na pohovor.

*Modul odborných rad* poskytuje informace z oblasti legislativního prostředí na trhu práce, rady týkající se politiky zaměstnanosti, doporučení, které by ženám pomohly při jednání s úřady a také informace ohledně typů pracovních úvazků a možností zaměstnávání (Dítě není handicap: Kurz e-Learningu).

Kurz zohledňuje potřeby cílové skupiny matek s malými dětmi a usnadňuje jim návrat do zaměstnání. Absolvování e-learningového kurzu má pomáhat maminkám v přípravě na pracovní pohovor a zvyšovat jejich šance na získání pracovního místa. Po dobu realizace projektu byl kurz byl testován tak, aby byla zajištěna jeho kvalita a zaměření na cílovou skupinu. V době testování mělo do kurzu přístup 200 žen, které procházely partnerskými mateřskými centry (Balonek, Na houpacím koni a Barrandov). Mateřská centra pořádala diskusní skupiny, ve kterých byly zjišťovány připomínky účastníků testování. Na základě závěrů z testování a výsledků diskusních skupin byl kurz postupně vylepšován. Jako podpora k e-learningovým kurzům jsou připraveny příručky (Dítě není handicap: Výstupy projektu).

V průběhu realizace projektu se konaly kulaté stoly, semináře a konference. Kulaté stoly pořádala Síť mateřských center v České republice, mateřská centra zde mohla řešit problémy a sdílet praktické rady. Semináře byly určeny pro vedoucí z dalších mateřských center, kteří se na nich zaškolovali v obsluze webové stránky projektu a v používání e-learningových kurzů tak, aby mohli tyto informace předávat

ženám také v jejich mateřských centrech. Konference byla uspořádána na konci projektu (11.března 2008), sešli se při ní zástupci společnosti Tempo Training & Consulting, mateřských center, Asociace pro rovné příležitosti, zástupce ze strany zaměstnavatelů (IBM), i samotné matky (hlídání dětí bylo v době konference zajištěno).

Důležitou součástí projektu jsou webové stránky dostupné na internetové adrese [www.ditenenihandicap.cz](http://www.ditenenihandicap.cz), na kterých se vstupuje do e-learningového kurzu. Webové stránky obsahují také komunikační portál, který je místem setkávání matek, kde si mohou vyměňovat svoje zkušenosti a rady (Dítě není handicap: Výstupy projektu). Tento komunikační portál je zaveden formou internetového fóra, kde je registrováno celkem 271 uživatelů (ke dni 30.března 2008). Přesto fórum nebudí dojem příliš velké aktivity. Nejvíce příspěvků je od administrátorky fóra a i když mají velký počet uživatelů, kteří příspěvky četli, reakcí na ně je pomálu. Nejaktivnější část fóra je ta, kde mateřská centra sdělují informace o pořádaných akcích. Přitom mi fórum připadá povedené, nejspíše by stačila větší propagace.

V současné době, tedy těsně po ukončení projektu si celý portál (diskusní fórum i e-learning) převzala Sít' mateřských center v České republice, jako partner, který má blízko k cílové skupině a ta také rozhodne o termínu zpřístupnění pro širokou veřejnost. Již byla podán návrh na nový projekt „Dítě není handicap II“, který má na předchozí navázat. Do tohoto projektu mají být zapojeny i personální agentury. Detaily budou k dispozici po jeho pravděpodobném přijetí v září 2008 (Holišová, 2008).

### **3.4.2 Projekt Evyna: Efektivní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen na trh práce po rodičovské dovolené**

**Projekt Evyna, „Efektivní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen na trh práce po rodičovské dovolené“, je projektem Evropského sociálního fondu a je koordinován Českou zemědělskou univerzitou v Praze. Projekt je zaměřen na odstranění znevýhodnění u vysokoškolsky (konkrétně ekonomicky) vzdělaných žen, které se chtějí vrátit na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. „Jeho cílem je připravit systém vzdělávacích modulů pro kurzy, pomocí kterých tyto ženy aktualizují svoji odbornost, obnoví pracovní návyky a stanou se pro zaměstnavatele atraktivní. Projekt je zaměřen také na muže, kteří jsou v obdobné situaci jako výše uvedené ženy (Houška, Beránková a Jarolímek, 2006).“**

**Existuje mnoho ekonomických oborů, u nichž je přerušení kontaktu s praxí obzvláště znevýhodňující. Informatika, účetnictví, daňové zákony nebo právo se neustále mění. Pro ženy dané cílové skupiny je proto nezbytné, aby si své vzdělání aktualizovaly, byly seznámeny se současným stavem v uvedených oblastech. Jelikož už dříve studovaly vysokou školu, studium pro ně není obtížné – umí se učit nebo pracovat s odbornými texty. Realizační tým projektu Evyna předpokládal, že vhodně sestavené distanční vzdělávací kurzy by mohly jejich znevýhodnění účinným způsobem odstranit (Houška, Beránková a Jarolímek, 2006).**

**Jmenujme si některé z mnohých cílů tohoto projektu. Hlavním cílem je zvýšit možnosti uplatnění absolventek vysokých škol ekonomického směru přicházejících na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené. Projekt by také měl napomáhat vyrovnat rozdíl mezi ženami a muži na trhu práce v daném oboru. „Drtivou většinu posluchačů těchto kurzů budou tvořit ženy. Je proto možné koncipovat výukové materiály**

způsobem, které vyhovují jejich způsobu myšlení a učení se. Tím se odstraní rozdíly vyplývající z genderově unifikovaného pojetí učiva na školách. To je zejména v exaktních disciplínách pojato spíše mužským způsobem vnímání světa“ (Houška, Beránková a Jarolímek, 2006). V neposlední řadě Zemědělská univerzita v Praze využije zpětné vazby studentek k tvorbě vlastních vzdělávacích programů.

K dispozici jsou konzultační místa v prostorách partnerů projektu v různých regionech České republiky, které poskytují studentkám servis při studiu. E-learningové kurzy jsou k dispozici online na internetu (<http://evyna.pef.czu.cz/>), ale také v offline verzi na CD nosiči. Vzdělávací kurzy se skládají z těchto e-learningových modulů:

- Informatika,
- Ekonomika,
- Účetnictví a daně,
- Anglický jazyk (se zaměřením na analýzu textu),
- Organizace a řízení,
- Pracovní právo,
- Komunikace a sebereprezentace,
- a Občanská gramotnost (společnost, udržitelný rozvoj).

Jak vidíme, k dispozici jsou zejména obory, které jsou založeny na znalostech aktuálních předpisů (účetnictví, daně, pracovní právo, ekonomie), nebo které se rychle rozvíjí (informační a komunikační technologie). Nabídku doplňují obory, které ženám pomohou při získávání zaměstnání (organizace a řízení, komunikace a sebereprezentace, anglický jazyk). Modul s názvem Občanská gramotnost pomáhá ženám s organizací mimopracovního života jako je volný čas dětí, podpora státní správy a samosprávy v různých životních situacích nebo ochrana spotřebitele.

Každý modul má rozsah jednoho semestru (12 - 14 témat) a je rozdělen na část teoretickou a praktickou s příklady. Na praktickou část je kladen největší důraz. Studentky mohou studovat všechny moduly současně, rozložit si je do více semestrů nebo studovat pouze některé. Certifikace nabytých znalostí (ověření formou testů) je prováděna odděleně pro jednotlivé moduly. Kurzy jsou tedy plně bezkontaktní, včetně realizace zkoušky. Jako podpora studentkám slouží webové stránky, kde je diskusní fórum a odpovědi na nejčastěji kladené otázky. K dispozici je i možnost přímé komunikace s koordinátory a lektory (e-mail, ICQ, Skype) (Houška, Beránková a Jarolímek, 2008).

Do tvorby kurzů byli zapojeni i samy studentky a zaměstnavatelé. A to formou oponentských seminářů, kde mohli zástupci cílové skupiny a významných regionálních zaměstnavatelů osobně sdělit své výhrady a podněty ke kurzům. Na základě výpovědí zaměstnavatelů stanovili autoři projektu podmínky úspěšného absolvování kurzů. Zjistilo se, že pro zaměstnavatele není klíčové ověřit konkrétní znalosti, ale aktivitu uchazečů a jejich orientaci v dané problematice. Proto jsou kurzy koncipovány tak, aby byly hodně náročné - absolvent kurzu je tak student, kterému na kurzu opravdu záleželo a aktivně si vyhledával další informace. Obtížnost kurzů je žádaná také proto, že garantem kvality vzdělání je univerzita. Pro zvládnutí jednoho modulu je potřeba odpovědět správně na přibližně 140 otázek s 90% úspěšností. Tato vysoká náročnost je umožněna tím, že na závěrečný test má studentka neomezený počet pokusů (Houška, 2008).

Výsledného projektu se mělo zúčastnit 700 studentek, které měly mít k dispozici šest kontaktních center. Ve výsledku má kurz 1700 studentek a k dispozici je třetí aktualizovaná verze kurzů. V současnosti probíhá prodloužení projektu Evyna (Houška, Beránková a Jarolímek, 2008). Dále koordinátoři projektu uvádí, že v současné době má projekt 120

absolventek, což se mi jeví za dva roky projektu a k poměru 1700 studentek jako malé číslo. Je to dáno tím, že do projektu ze zapisuje spousta uživatelů buď jen ze zvědavosti nebo jejich počáteční nadšení a motivace časem vyprchá. Registrace je také možná pro kohokoliv bez omezení, což hodnotím sice pozitivně, ale – jak jsem vyčetla z diskusních fór - velký počet registrovaných má za následek, že některé kurzy jsou naplněné neaktivními studenty a nedovolují vstup novým zájemcům. Neaktivní studenty mají administrátoři možnost po nějaké době odhlásit, do té doby jsou ale zájemci o kurz nuceni čekat. Myslím, že tento problém včetně problému s motivací, což je všeobecná nevýhoda e-learningových kurzů, by bylo vhodné řešit. Malý počet absolventů je dán také tím, že kurzy jsou dosti náročné. Odezva od cílové skupiny zatím není zpracována. Jak mi ovšem bylo sděleno, odezvy jsou velmi pozitivní. Spontánní poděkování za pomoc k získání vysněné práce nejsou neobvyklé (Houška, 2008).

### **3.5 SHRNUÍ. NÁMĚTY NA ZLEPŠENÍ**

Přínosy vzdělávání žen na mateřské dovolené se dají shrnout do dvou kategorií, které se ale nakonec také trochu prolínají.

První kategorie se týká nově nabytých schopností a dovedností - ženy si svou kvalifikaci aktualizují, rozšíří, doplní nebo získají kvalifikaci novou. Což rodiči umožní lepší uplatnění na trhu práce a také osobní růst. Neopomenutelným přínosem je zvýšení sebevědomí. Důležité je získání dovedností potřebných pro uchazeče o zaměstnání, všeobecný přehled a ujasnění svých pracovních priorit.

Do druhé kategorie řadím funkci relaxační a sociální. Rodič se může realizovat v jiné oblasti než té rodinné, odpočine si od každodenní péče o

dítě, má dobrý pocit, že dělá něco pro sebe. Prezenční kurzy jsou navíc také společenskou událostí – setkáním více matek, které si mohou sdělit své zkušenosti i například co se týče vzdělávání nebo sladování rodinného a pracovního života.

Absolvování kurzů by také mělo ovlivnit zaměstnavatele k větší ochotě tyto ženy přijímat. Proto by bylo dobré, aby zaměstnavatelé byli s projekty seznámeni a věděli, co který projekt o absolventce vypovídá. V rámci Evropských sociálních fondů je mnoho vzdělávacích projektů pro zmiňovanou cílovou skupinu. Kurzy jsou různého obsahu, rozsahu, obtížnosti i kvality. Ideální by bylo určité sjednocení projektů, dát jim společný rámec – tím by byly jednodušeji medializovány. Jeden webový rozcestník by mohl odkazovat na všechny možnosti kurzů a projektů, o kterých se jinak ženy dozví spíše náhodou. Spousta žen neví, že nějaké kurzy existují, nebo že jsou k dispozici e-learningové kurzy.

Pokud je projekt regionální, je vhodné zpravit o něm hlavní zaměstnavatele regionu. Více jednotné kurzy by měly tu výhodu, že pokud by zaměstnavatel narazil v životopise uchazečky na absolvování určitého kurzu, věděl by například co daný kurz vypovídá o orientaci uchazečky v daném oboru, ale také o motivaci a aktivitě uchazečky. Samozřejmě, že v této oblasti již snaha je, ale není to lehká cesta. Existuje více menších projektů, každý má jiné vypracovatele a trochu jiné cíle a kritéria výstupů. Je sice důležité aby existovaly kurzy různého zaměření i obtížnosti a odpovíděly tak na rozličnou poptávku, ale i když by se kurzy více sjednotily, odlišná struktura by mohla být zachována.

Pravdou zůstává, že realizace této myšlenky by nebyla jednoduchá. Domnívám se však, že u e-learningových kurzů to není tak obtížné. E-learningový kurz pojme velké množství studentů a může ho studovat každý, kdo má k dispozici počítač. Kurz by mohl být přístupný pouze



cílové skupině (rodič na nebo krátce po rodičovské dovolené, případně i jinak znevýhodněné skupiny obyvatelstva), nehrozilo by tak zahlcení velkým množstvím jiných studentů. Jak se ujistit, že student opravdu do cílové skupiny patří, není jednoduché, ale realizovatelné by to bylo.

U bezkontaktních e-learningových kurzů je důležité podporovat motivaci studentů. Povzbudit je již před studiem kurzu, vysvětlit, v čem je absolvování kurzu výhodné, pravidelně je stimulovat i v době studia, alespoň například formou automatických e-mailů. Diskusní fóra na stránkách projektů jsou většinou málo navštěvovaná, myslím, že kdyby se podporovala účast studentů například zajímavými náměty, mohla by fóra částečně suplovat formu kontaktu na prezenčních vzdělávacích kurzech, kde si ženy sdělují zkušenosti nebo se vzájemně podporují a motivují. Koordinátoři projektu by mohli zorganizovat i nějaká osobní setkávání, kde by se zájemci setkali s tutory a zároveň mezi sebou.

E-learningové kurzy, které jsme si představili, a jim podobné, většinou nemají časově ohraničené úspěšné absolvování kurzu, na studenty nikdo se závěrečnou zkouškou nespíchá. Má to výhodu, že si účastník může vzdělávání rozplánovat sám, na druhé straně to často vede od neustálého odkládání učení až k úplnému zanechání studia. Proto by bylo jisté časové ohraničení za účelem vyvíjení lehkého tlaku na studenta a zvýšení jeho motivace pozitivní.

Většina těchto kurzů je zdarma, což je pro ženy důležité, ale zároveň si myslím, že je tím snížena motivace. Myslím, že dobrý by mohl být symbolický poplatek, který by nevylučoval ekonomicky slabé občany, ale přitom by motivoval. Hodně lidí jistě má tu zkušenost, že pokud si něco zaplatíme, chceme toho co nejvíce využít. Naopak, věci zadarmo má člověk tendenci si tolik nevážit. Kromě toho, i nízký měsíční poplatek by podporoval rychlejší vystudování kurzu a absenci neaktivních studentů.

**Elektronické učební texty e-learningových kurzů je vhodné kombinovat s tištěnými (nebo s texty vhodnými k vytištění), oba dva druhy textů mají své výhody – tištěný text je přehlednější a pohodlnější ke studování, ale není interaktivní. Mnoha lidem však čtení delších textů na počítači vadí: nemohou si například skripta brát na cesty, učit se na pohovce nebo si v textu podtrhávat. Také oči se koukáním do počítače, zvláště pokud nejsme zvyklí, rychleji unaví.**

**Prezenční kurzy jsou většinou jen ve velkých městech, přitom paradoxně by kurz nejvíce uvítali spíše v menších obcích, kde mají málo jiných možností. Mateřská centra (nyní jich je v České republice asi kolem 150) se však začínají čím dál více rozšiřovat i do menších měst a vesnic a s mateřskými centry i vzdělávací kurzy nebo poradenství. Zasluhu na tom má Sít' mateřských center v České republice, která poskytuje podporu a poradenství při vzniku nových mateřských center.**

**Společnost si stále více uvědomuje důležitost celoživotního vzdělávání, uvědomují si to i ženy na rodičovské dovolené nebo zaměstnavatelé. Proto si myslím, že tato oblast se bude nadále rozvíjet, vzdělávání rodičů na mateřské dovolené se časem stane samozřejmostí. Aby se tak stalo brzy, je potřeba vzdělávání znevýhodněných skupin co nejvíce podporovat.**

## 4 INSTITUCIONÁLNÍ PÉČE O PŘEDŠKOLNÍ DĚTI

### 4.1 JESLE

Sít' zařízení pro předškolní děti se v České republice jeví jako nedostatečná. Konkrétně institucionální péče o děti mladší tří let je k dispozici jen pro asi 1600 dětí, převážně ve větších městech (viz Příloha A, Tabulka 5: Vývoj počtu míst v jeslích v letech 1990 - 2005). A počet jeslí stále klesá. „Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené směřuje k tomu, aby rodič pečující o dítě měl možnost nastoupit do práce dříve, tedy již za dva roky po narození dítěte. Na to však není připraven systém zařízení péče o děti“ (Wichterlová, 2007b, s. 2).

Většině lidem se vybaví jesle, jak vypadaly před rokem 1989, ty byly pro mnoho dětí jistě traumatizující. Dnešní jesle jsou zcela jiného rázu, avšak tyto předsudky zůstávají a vytvářejí negativní postoje. Současné jesle sledují a naplňují moderní přístupy ve výchově a vedení takto malých dětí. Podle Jana Schneidera (ředitele jeslí v Praze Podolí) je přístup jeslí více individuální, dětí je méně než šest na jednu vychovatelku a ta se dětem opravdu věnuje. Děti získávají základní hygienické a motorické návyky, rozmluví se, všestranně se rozvíjí. Pokud se ukáže, že dítě ještě není na jesle zralé, je rodičům doporučeno jejich navštěvování odložit (Wichterlová, 2007a).

Vyvstává otázka, zda je vůbec jakákoliv institucionální péče o tak malé děti vhodná. Podle psycholožky a rodinné terapeutky o variantách rané péče o děti Šárky Gjuričové by se jesle neměly stát většinovým zařízením, jako jsou například školky pro předškolní děti. „Do tří let je potřeba rozhodovat se individuálně, děti nejsou zralé na odloučení od hlavní vztahové osoby ve stejném věku. Některé děti zejména ve třetím

roce života jsou v jeslích spokojené, budou v nich prospívat a rodinám budou prospěšné. (...) Jsou ženy, které budou v prvních třech letech spokojené stále s dítětem a dítě s nimi, jsou rodiče, kteří se od narození dítěte budou společně různou mírou podílet na výchově dětí, nebo se bude starat jeden z nich s nerodičovskou osobou, a jsou rodiče, kteří budou oba pracovat a využívat jeslí – a děti všech mohou dobře prospívat. Všechny volby si zaslouží uznání a podporu státu.“ (Marksová-Tominová, 2007a, s. 10). Myslím, že rodiče by v tomto směru měli mít opravdu co nejvíce možností k rozhodování. Jesle jsou pro dítě asi lepší alternativa, než být doma s frustrovanou matkou, která touží po realizaci v zaměstnání. Na opačné straně jsou matky, které by rády byly s dítětem doma déle, ale nedostatek financí jim to neumožňuje (nejvíce svobodné matky). Dobré je zajištění poradenství, zda jsou jesle pro dané dítě vhodné, případně zvolit jiný druh péče.

Dříve se při rozhodování v rodinách zohledňovaly zájmy mužů coby živitelů rodiny, později také zájmy dětí. Od žen se očekávalo, že se těmto zájmům přizpůsobí (Marksová-Tominová, 2007a). Dnes se v rodinách více snaží skloubit zájmy všech, což může být obtížné pro realizaci.

## 4.2 MATEŘSKÉ ŠKOLY

Ani stav mateřských škol není v současné době v České republice uspokojivý. Kapacita mateřských škol, zvláště v některých krajích, je nedostatečná. Částečně je to způsobeno zvýšenou porodností v posledních letech – silné ročníky 70. let odkládaly rodičovství, nyní ho uskutečňují. Dalším problémem je nedostatečné přizpůsobení otevíracích hodin potřebám rodičů (MPSV, 2007-08-13).

Pro nedostatek péče o děti mladší tří let je umožněno navštěvovat školky i dětem dvouletým. Z výzkumů z roku 2002 až 2003 vyplývá, že čtvrtina dvouletých dětí školku navštěvuje (Wichterlová, 2007b). V současné době díky většímu počtu dětí už kapacity nestačí ani pro děti tříleté, na místo musí děti čekat ještě déle. Pro rodiče je to velmi zásadní překážka na cestě na trh práce. Kromě toho, stávající zaměstnavatel není povinen držet místo déle, než do tří let věku dítěte. Soukromé poskytování péče o děti často nebývá pro rodiče nebo matky samoživitelky cenově dostupné. Wichterlová k tomuto tématu říká: „Kdyby rodiče měli garantované právo na hlídání dvouletých dětí ve školkách, je pravděpodobné, že by se to snažili využít v poměrně vysokém procentu. To by ovšem znamenalo rozšířit kapacitu většinou již plných školek, navýšení počtu personálu a zřejmě i zakládání nových školek, což je příliš nákladné, v krátkodobé perspektivě nerentabilní a tudíž politicky neprůchodné“ (Wichterlová, 2007b, s. 3).

#### 4.3 BUDOUCÍ PLÁNY A NÁVRHY

V současné době probíhá v této oblasti řada změn a další jsou v plánu, což je pozitivní. Je tedy těžké být aktuální. Ministr Petr Nečas navrhuje další změny v průběhu roku 2008. Mělo by se jednat o úlevy pro firmy, které budou zakládat jesle nebo školky či podporovat existující zařízení v okolí (Wichterlová, 2007b). Provoz jeslí je totiž velmi nákladný, mohou si ho dovolit jen velké firmy. Firemní školky nebo jesle skýtají velké výhody – většinou jsou blízko pracoviště, rodiče tedy nemusí děti zvlášť dovážet do školky. Také mohou posílit sociální vazby mezi spolupracovníky firmy.

Stále další jesle jsou zavírány, ne však z důvodu malého zájmu ze strany rodičů, ale z důvodů finančních. Zodpovědnost je zcela ponechána

na městských a obecních úřadech (Wichterlová, 2007b). Ty si ze svého rozpočtu málokdy mohou jesle dovolit. Myslím, že na místě by byla větší podpora i těchto jeslí, nejen poskytnutí daňových úlev firmám.

Dále se nabízí možnost vzájemné rodičovské výpomoci, která v některých státech již funguje. Současná legislativa tuto službu nezná, ačkoliv se v praxi realizuje v podobě neoprávněného podnikání. Ministerstvo práce a sociálních věcí „...připravuje jednak revizi živnostenského zákona (ve smyslu úpravy kvalifikačních podmínek nutných pro zabezpečení živnosti) a dále zavedení speciální služby rodičovské výpomoci mimo rámec živnostenského podnikání“ (MPSV, 2007-08-13, s. 4). Tyto návrhy se setkávají s kritikou v oblasti kvalifikací a kompetencí pečující osoby (Wichterlová, 2007b). Jistě by bylo nutné vyžadovat pro tyto osoby určité vzdělání a příslušné průběžné vzdělávání. Zvláště u dětí mladší tří let je důležité, aby služby péče o ně byly kvalitní, Zde by mohly znalosti, zkušenosti a dovednosti předávat právě jesle, neboť jejich služba je v České republice velmi kvalitní.

Vhodné návrhy závěrem publikace „Klíč k Jeslím“ uvádí Marksová-Tominová: Jesle by měly být finančně i fyzicky dostupné všem rodičům, kteří o ně mají zájem. Na rozdíl od školek jesle nedostávají od státu vůbec žádnou podporu. Příklad můžeme hledat například ve Francii, kde hradí 60 % nákladů jeslí stát, 20 % obec a 20 % rodiče. Dále by bylo možné motivovat obce a správce jeslí, aby aktivně hledali další zdroje financí (sponzoři, fondy Evropské unie). V neposlední řadě realizovat legální fungování alternativních služeb péče o děti, jako rodičovská výpomoc, denní matky nebo firemní školky a jesle (Marksová-Tominová, 2007b). Zde je nutné dohlížet na kvalitu služeb, například realizace rekvalifikačních programů na službu denní matka/otec a jiné. Do péče o děti se také mohou zapojit aktivní senioři.

## **5 ZAMĚSTNAVATELÉ**

### **5.1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A POLITIKA SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA: PŘÍNOSY PRO FIRMU**

Vysoký význam pracovního života žen je již dlouhou dobu nezpochybnitelným faktem, jejich ekonomická aktivita je pro většinu českých rodin podmínkou pro udržení životní úrovně. Přesto na českém trhu práce přetrvávají genderové nerovnosti. I přes legislativní zákaz diskriminace jsou skryté formy diskriminačního chování v praxi uplatňovány. Genderové stereotypy typu „práce je doména muže, rodina je doména ženy“ se odrážejí do pracovní sféry: pracovní uspořádání vyhovuje spíše „mužskému“ nebo bezdětnému stylu života, života bez větších rodinných a domácích povinností. Na základě toho jsou muži vnímáni jako vhodnější zaměstnanci (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007).

U větších firem začíná být politika slad'ování pracovního a rodinného života “in“. Vyplatí se jim investovat do pověsti dobrého zaměstnavatele, vycházejí matkám vstříc a předhánějí se v množství různých výhod. Jsou to firmy jako např. British Telecom, IBM, Hewlett Packard, Dell, Microsoft či Citibank (Fórum 50%, 2007).

Politika slad'ování pracovního a rodinného života jsou většinou nástroje, programy a opatření, které umožní zaměstnancům zvládat vedle svého zaměstnání i rodinné povinnosti. Jedná se především o změny v uspořádání práce (kapitola 5.1) a služby pro děti (Fórum 50%, 2007). Také udržování kontaktů s kolegy, firmou nebo oblastí vzdělávání na mateřské/rodičovské dovolené jsou čím dál více brány jako důležité. Rodiče malých dětí mohou mít přednostní nárok na dovolenou nebo

získat více dovolené nad rámec zákonných povinností. Martina Šmidochová, personální ředitelka společnosti Microsoft, prezentuje strategii jejich společnosti takto: „Všichni, i ti, kteří jsou na mateřské dovolené nebo pečují o malé děti, jsou pro nás důležití. V průběhu těhotenství a mateřství pomáháme především udržovat kontakt s kolegy. Pořádáme různá lokální setkání žen, diskusní skupiny a společenské akce. (...) Pro zaměstnance na rodičovské a pracující z domova se nabízí také účast na různých školeních, mentoring a nebo takzvaná Večerní univerzita na různá témata, například zvládání stresu, správná výživa, signály změn se zaměřením na děti. (...) Práce z domova se nenabízí jenom ženám na rodičovské dovolené, ale je určena pro všechny zaměstnance. Není zde limit žádné pracovní pozice“ (Krmulová, 2008, s. 8).

Větší firmy prosazují politiku sladování pracovního a rodinného života čím dál častěji. Proč mezi ně nepatří také více firem středních nebo menších? Nejspíše je to tím, že u nás jsou velké firmy často zahraniční a toto „know-how“ je implemetováno z mateřských zemí, kde je politika sladování již samozřejmostí. To ale ještě podporuje rozšířený předsudek, že „si to mohou dovolit“ pouze bohaté firmy. Některá výše jmenovaná opatření jsou sice nákladná, jiná ale vůbec být nemusí. Takové firmy jen chtějí kvalitní zaměstnance a vědí, jak si je přitáhnout a udržet. Výhody tak plynou nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům, kteří se těší dobré pověsti a nemají nouzi o kvalitní zaměstnance. Zaměstnanci si péče o ně váží, snáze se s podnikem identifikují, jsou výkonnější a loajálnější.

Kromě spokojených a kvalitních zaměstnanců politika sladování rodinného a pracovního života podporuje větší počet žen i v takovém druhu firem, kde to u nás nebývá obvyklé (například v odvětví informační technologie nebo stavebnictví), nebo vyšší poměr žen ve vedení firem, kde jinak bývají ženy také málo zastoupeny. Vznikají tak



různorodé pracovní skupiny a je známé, že takové pracovní skupiny a týmy pracují efektivněji. Ženy mohou vidět problematiku z jiného úhlu pohledu a přinášet tak nové způsoby řešení. Mohou přispět k oslovení různorodých zákazníků.

Příklad uvedla při své přednášce "Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda" Velísková (2008). Společnost Volvo Cars ve Švédsku je známá uplatňováním rovných příležitostí pro ženy a muže. Na vývoji automobilu, který by uspokojil přání náročných zákaznic, pracoval ženský tým. (Společnost tedy musela disponovat odborníci na všechny oblasti vývoje automobilu). Výsledkem byl automobil, který kromě toho, že bylo velmi pohodlný, ekonomický a ekologický, obsahoval mnoho praktických detailů (například možnost řízení v botách na podpatku, snadnější údržba, otevření zavazadlového prostoru bez nutnosti se ušpinit, dekorace interiéru a jiné). Nejen že produkt měl velký úspěch u žen, ale stal se velmi oblíbeným i u mužů, kteří některé detaily také ocenili. Mimo to se ukázalo, že přesvědčení, že všechny ženy touží po malých nenáročných autech (tzv. „nákupní vozíky“), je mylné.

Zaměstnavatelé, kteří nechtějí přijmout ženu, často argumentují tím, že je pravděpodobné, že odejde na mateřskou dovolenou a není pak ani jisté, zda se vrátí. Když se pak vrátí, bude se orientovat hlavně na rodinu a nebude tak výkonná. Pokud se jedná o řídící pozici, panuje stereotyp, že ženy nemají na řízení lidí nadání. To všechno může být pravda, ale také nemusí. Zaměstnavatel může také přijmout muže, o kterém se ukáže, že se pro řídící pozici nehodí nebo který z nějakého důvodu odejde jinam. Žena, kterou zaměstnavatel přijme, také na mateřskou dovolenou vůbec odejít nemusí, nebo na ni odejde, ale bude mít zájem částečně pracovat už na rodičovské dovolené a stane se z ní loajální a výkonný zaměstnanec. Těmito předsudky zaměstnavatel může zbytečně předem zavřít dveře před nejvhodnějším kandidátem na dané pracovní místo.

Naopak zaměstnavatelé, kteří jsou otevření všem možnostem, mají konkurenční výhodu v tom, že se jim podaří objevit kvalitní zaměstnance v lidech, kteří jiní zaměstnavatelé přehlíží. Zvláště v odvětvích nebo regionech, kde je zaměstnanců s danou kvalifikací málo, může být tato výhoda zásadní.

Dalším přínosem uplatňování rovných příležitostí ve firmách je tzv. etická image společnosti (Velíšková, 2008). Jak bylo řečeno na začátku této kapitoly, prosazování rovných příležitostí, politika sladování pracovního a rodinného života a tvorba různorodých týmů, jsou sympatické a „in“. Lidé (zvláště mladší generace) chtějí pracovat ve firmě, která o sobě takové signály vysílá, má dobrou image a pověst.

## **5.2 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY**

Osmihodinová pracovní doba je přizpůsobena pro člověka, který se nestará o rodičovské povinnosti, původně pro muže. Dnes pracují nejčastěji oba partneři. Zaměstnavatelé se tomu u nás ještě nedokázali přizpůsobit, pro Českou republiku je typický vysoký podíl plných úvazků matek s malými dětmi (Velíšková, 2007). Ženy mají sice k dispozici dlouhou rodičovskou dovolenou, ale poté často nemají jinou možnost, než vzít práci na plný úvazek. Zaměstnavatelé tak často mají zaměstnance skládající se z mužů, bezdětných žen a stresovaných matek. Přitom zavedení některých flexibilních pracovních podmínek nemusí být obtížné ani drahé. Existuje mnoho možností úprav organizace práce. Velíšková (2007) uvádí tyto možnosti:

- pružná pracovní doba (také roční „osobní konto pracovní doby“),
- zkrácená pracovní doba (určité dny v týdnu nebo určitý počet hodin týdně),

- částečné úvazky (jen dopolední, určitý počet dnů nebo týdnů v měsíci a podobně),
- projektové úvazky (práce na určitém projektu – specifický částečný úvazek),
- práce z domova,
- teleworking (práce na telefonu z domova),
- sdílení pracovního místa (v jednom pracovním úvazku se podle potřeb střídají dva lidé),
- ve firmě s třísměnným provozem mohou rodiče pracovat jen na 1 směnu.

Hlavním důvodem, proč jsou mnozí zaměstnavatelé v tomto ohledu rigidní, je nezkušenost s výše jmenovanými možnostmi úprav organizace práce. Zároveň existují v této oblasti různé předsudky. Jedním z nich je strach ze zvýšených nákladů. Při dvou kratších úvazcích se však neodvádí více peněz než při jednom plném. Náklady mohou nastat jednorázově na vytvoření pracovního místa (například koupě nového počítače). To však odpadá při sdílení pracovního místa, kdy obvykle zaměstnanci sdílí i své pracovní pomůcky. Vyšší náklady mohou nastat u práce z domova na dostatečné zabezpečení informačních systémů, ale zas odpadají náklady spojené s pobytem zaměstnance na pracovišti. Kromě toho mít bezpečné informační systémy se vyplatí vždy. Pravdou je, že flexibilní organizace práce klade vyšší nároky na kompetence manažerů, kteří musí umět dobře plánovat, zadávat úkoly a vhodně komunikovat (Velíšková, 2007). Firmy s flexibilní organizací práce mají kvalitnější zaměstnance a jsou výkonnější. Matky mají méně absencí z důvodu onemocnění dítěte, protože sehnat hlídání na menší část dne, nebo na některé dny v týdnu je jednodušší.

Závěrem je nutné podotknout, že ne všechny ženy po rodičovské dovolené musí nutně hledat zkrácený pracovní úvazek. Některé se na

svou kariéru hodně orientují a chtějí co nejdříve nastoupit na plný úvazek, i když takových žen je méně. Většina žen už sice nechce být jen doma, ale stále chce mít dostatek času na péči o dítě (Hakim, 2000). Ženy si právem chtějí toto neopakovatelné období užít, aby toho později nelitovaly. Pro většinu žen se tedy zdá některá z flexibilních forem pracovních podmínek ideální. Pro rodiny s nízkými platy nebo pro matky samoživitelky může být plat z částečného úvazku nedostačující, proto jsou nuceny hledat úvazek plný. Zde může být řešením snaha o vyrovnaní platových rozdílů žen a mužů, větší podpora neúplných rodin nebo individuálně - vzdělávání a rekvalifikace rodičů.

### **5.3 UDRŽOVÁNÍ KONTAKTU SE ZAMĚSTNAVATELEM**

Pro úspěšný návrat na trh práce je dobré mít možnost udržovat průběžný kontakt se zaměstnavatelem. Jeví se to také jako jeden z důvodů, proč se muži po rodičovské dovolené zapojují zpět do pracovního života snadněji než ženy. Podle výzkumu až 72% žen si kontakt se zaměstnavatelem udržuje, ale jedná se spíše o přátelský kontakt s kolegy prostřednictvím návštěv, telefonátů nebo účastí na firemních večírcích. I když i tato forma je důležitá a určitě lepší než žádný kontakt, mnohem důležitější by byla účast na konzultacích, školeních nebo občasná výpomoc na dohodu (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007). Důvodem, proč se toto neděje je nejspíše obava zaměstnavatelů, že ženám s dětmi se změnily preference, což omezilo jejich spolehlivost nebo obava z nákladů na jejich začlenění do pracovního týmu. Tyto náklady by se jim ovšem posléze vrátily, protože by se žena po návratu z rodičovské dovolené snadněji zapojila do pracovního života. Je tedy třeba toto zaměstnavatelům zdůraznit, společně s výsledky výzkumů, které ukazují, že zaměstnanci s dětmi bývají těmi nejloajálnějšími (Čurdová, Wasilová a Zajíčková, 2007).

## 5.4 MOTIVACE ZAMĚSTNAVATELŮ

Jak už bylo řečeno na závěr kapitoly 2.2, zaměstnavatelé, kteří mají dostatek zájemců o dané pracovní pozice, bohužel potřebu přizpůsobovat pracovní podmínky zaměstnancům necítí. Naopak využívají strachu zaměstnanců ze ztráty místa a z následné neschopnosti nalézt místo nové. Často také ženy, které jsou potencionálními nebo reálnými matkami, vůbec nepřijímají. Ale i v odvětví nebo regionech, kde je naopak zaměstnanců nedostatek, se zaměstnavatelé často drží všemožných předsudků a stereotypů.

Zaměstnavatele je proto vhodné motivovat šířením informací o výhodách prorodinné politiky podniku (viz kapitola 5.2), což se již v určité míře děje. Mohly by se také připomenout některé kompetence získané na rodičovské dovolené („management rodiny“: plánování, time-management, řešení problémů, rozhodování a další) nebo výzkumy prokazující větší loajalitu zaměstnanců, kteří jsou rodiči malých dětí, vůči podniku. Bourání předsudků a stereotypů probíhá nebo by mohlo probíhat pomocí seminářů pro zaměstnavatele a odbory, tiskových konferencí nebo distribucí publikací. Na těchto aktivitách se mohou podílet nejen neziskové organizace, ale také úřady práce.

Napadla mě myšlenka, že zaměstnavatelé mohou být vůči tomuto osvětovému působení nedůvěřiví: Pokud má zaměstnávání žen po rodičovské dovolené takové výhody, proč to všichni nedělají a proč je to potřeba prosazovat pomocí kampaní? Kromě toho zaměstnavatelé často opravdu mají nějaké špatné zkušenosti s ženami po rodičovské dovolené. Proto si myslím, že je vhodnější „zůstat při zemi“, netvrdit, že zaměstnávání matek nepřináší žádné těžkosti, ale že z toho plynoucí

výhody mohou tyto těžkosti několikanásobně vynahradit. Můžeme poukázat na to, že špatná zkušenost nemusí být způsobena jen vinou zaměstnankyně, ale také špatným přístupem zaměstnavatele, který například neudržíval s ženou na rodičovské dovolené kontakt. Vhodné je jmenování úspěšných firem, které prorodinnou politiku praktikují. Můžeme vysvětlit, že tlak trhu práce by k tomu nejspíše časem přivedl stále více firem, ale je žádoucí tento proces co nejvíce urychlit, proto se realizují osvětové kampaně.

Hodně přínosné vidím soutěže medializující prorodinně orientované firmy. Jejich pozitivní působení shrnu do několika bodů, kde jeden podmiňuje druhý:

- Společnost se dozví o firmách, které jsou rodině přátelské.
- Rodič se tak může rozhodnout ucházet o zaměstnání v této firmě a úspěšněji sladit pracovní a rodinný život.
- Firmy - výherci soutěže tím získají dobrou pověst, bude o ně z řad uchazečů o zaměstnání větší zájem.
- Ostatní zaměstnavatelé uvidí dobrý příklad a mohou si uvědomit pozitivní důsledky prorodinné politiky.

Jedním z těchto projektů je projekt „Společnost přátelská rodině“ Síť mateřských center, kde jedním z kritérií udělování ocenění je, zda je k dispozici zkrácená a flexibilní pracovní doba pro rodiče s dětmi a zda společnost zaměstnává rodiče po rodičovské dovolené (Svatošová, 2005). Kandidáti jsou navrhováni i samotnými zaměstnanci nebo zákazníky. Mezi navrhovateli se také často objevují mateřská centra v různých oblastech České republiky. Vyhodnocování probíhá na místní, krajské a celorepublikové úrovni (Svatošová, 2005).

Dalším příkladem je soutěž Iniciativy Společenství Equal ČR „Podnik podporující rodinu“. V roce 2006 realizační tým vyzval kolem 600

zaměstnavatelů k přihlášení do soutěže, z nichž kladně reagovalo pouhých patnáct. Kahabková k tomuto číslu říká: „Snad by se někomu mohlo zdát, že to není velký počet, ale my velice oceňujeme tyto podniky, které vstoupily jako první do zatím v ČR málo prozkoumané oblasti sladování pracovního a rodinného života a nebály se srovnání s ostatními, pokud jde o péči o vlastní zaměstnance. Bez ohledu na konečné umístění jsou to zaměstnavatelé, které zajímá, jestli jejich zaměstnanci mají rodinné nebo pracovní problémy a pomáhají je řešit. Po našich osobních návštěvách v soutěžících firmách, můžeme potvrdit, že vedení v nich usiluje o vytvoření takového pracovního prostředí, kde jsou zaměstnanci spokojeni“ (Kahabková, 2007). Soutěžilo se v kategoriích malý, velký a střední podnik. Výsledky soutěže byly posléze medializovány v regionálním i celostátním tisku, regionální televizi, na tiskových konferencích a tématických workshopech v rámci projektu (Kahabková, 2007). Dostatečná medializace je u těchto projektů velmi důležitá, aby projekt splnil svůj účel.

Existují také zaměstnavatelé, kteří mají pocit, že tyto výhody zkrátka nepotřebují a osvěta zde nemusí být účinná. Vystačí si se zaměstnanci bez pečovatelských povinností nebo jim nevadí, že jejich zaměstnanci-rodice jsou vlivem plného či vícesměnného úvazku stresováni. Bývá to právě v odvětvích nebo oblastech, kde jsou ženy diskriminovány nejvíce. Můžeme doufat, že se časem tlakem konkurence budou muset přizpůsobit také. I když vhodnější řešení by pravděpodobně bylo zapojení státu, nejen právními nařízeními, ale určitou finanční motivací. V současné době je veškerá motivace zaměstnanců prosazovat rovné příležitosti dána trhem práce, nikoliv státem (Závěry z pracovní skupiny Zaměstnavatelé a zaměstnanci, 2008). Finanční motivace by mohla být realizována formou daňových úlev nebo dotací pro místo s některými flexibilními podmínkami práce (viz kapitola 5.2). Další možnost je zvýšit zaměstnavatelnost rodičů po rodičovské dovolené

například podobným způsobem, jako jsou na trhu práce zvýhodnění studenti, za které je stát plátcem pojistného. Studenti také pracují málokdy na plný úvazek, práce pro ně většinou není hlavní doménou života a přesto najít zaměstnání nemívají problém. Velký vliv zde má právě to, že jsou pro zaměstnavatele finančně výhodní.

Zájem o problematiku znevýhodňování žen na pracovním trhu stále stoupá. Firmy nabízející rovné příležitosti tak reagují na tento zájem a také na nedostatek kvalitních pracovních sil. Právě kvalitní a loajální zaměstnanci jsou nyní pro firmy klíčovou konkurenční výhodou. Firmám se stále více vyplatí hledat kvalitní zaměstnance i mezi znevýhodněnými skupinami obyvatelstva, jako jsou ženy s malými dětmi. Pokud by se těmto ženám poskytla možnost rekvalifikace v oborech, které jsou nejvíce poptávány, jejich cena se na trhu práce se zvýší. Nedostatek vhodných uchazečů o vedoucí pozice snad bude mít také za následek, že zaměstnavatelé budou častěji než dříve volit na vedoucí pozice ženy. Nejde o to, aby zaměstnavatelé nazírali na zaměstnankyně matky stejně jako zaměstnance bez rodinných závazků. Jde o to, aby dokázali ocenit jejich pracovní potenciál a poskytl jim přiměřené podmínky ke sladění pracovního a rodinného života. Odměnou jim budou kvalitní a spolehliví zaměstnanci.



## 6 ZÁVĚR

Péče o dítě je stále hlavní doménou žen. Zároveň se ženy chtějí nebo zkrátka potřebují realizovat i pracovně. Celkově jsou ženy na trhu práce znevýhodňované, ale po mateřské nebo rodičovské dovolené dvojnásobně. Je více důvodů, proč jsou pro zaměstnavatele ženy po mateřské dovolené neatraktivní. Některé jsou oprávněné, některé ne. Jde o problémy díky dlouhé pracovní pauze, jako je neaktualita kvalifikace a praxe. Ženy jsou si těchto problémů také vědomy - nevěří si, jsou nejisté a neví, co by měly dělat, což ještě snižuje jejich zaměstnatelnost. Další skupina problémů vychází ze strany zaměstnavatelů, kteří se obávají častějších pracovních absencí žen, způsobených hlavně onemocněním dětí, nebo předpokládají celkové menší pracovní nasazení z důvodu koncentrace na rodinu.

Pokud se žena po rodičovské dovolené chce lehce zapojit do pracovního života, měla by udržovat s touto oblastí neustálý vztah. Původnímu zaměstnavateli může nabídnout občasnou spolupráci nebo práci z domova. Mohou spolu vypracovat plán postupného návratu do zaměstnání, který by mohl být samozřejmě v případě potřeby změněn. K tomu je však potřeba i příznivý přístup zaměstnavatelů. Spousta firem již politiku sladění pracovního a rodinného života aplikuje. Ukazuje se, že jde o jeden z nástrojů jak získat a udržet kvalitní zaměstnance, kteří jsou dnes klíčovou konkurenční výhodou. Rodiče patří mezi nejloajálnější skupinu zaměstnanců.

Z prorodinného chování firem je nejdůležitější možnost flexibilních pracovních podmínek – tedy částečné úvazky, sdílení pracovního místa nebo práce z domova. Umožní rodičům lépe skloubit rodinu se zaměstnáním a odpadne tak problém s častou absencí nebo nedostatečnou výkonností. Řešení je to však pouze v případě, že je plat pro rodiče dostačující.

**Pokud matka chce nebo musí nastoupit do zaměstnání před třetím rokem života dítěte, většinou nemá dostatek možností péče o dítě. Jestli je nedostatek a jiná možnost není ve větším množství k dispozici. Zdá se, že stát plánuje tuto problematiku řešit. Také zaměstnavatelé by mohli k řešení přispět, založením firemních jeslí nebo příspěvkem na soukromou hlídací osobu. Stát by mohl zaměstnavatele motivovat k vytváření podmínek pro hlídání dětí a k vytváření pracovních míst s polovičními nebo jinými úvazky.**

**Vhodným nástrojem pro vyrovnání příležitostí rodičů po rodičovské dovolené je vzdělávání, zvláště v případě, že se rodič ke svému předchozímu zaměstnavateli vracet nebude. Už dnes je množství motivačních, vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzů pro rodiče, které jsou většinou hrazeny z Evropského sociálního fondu. Bylo by dobré tyto možnosti více rozšířit, určitým způsobem sjednotit a lépe medializovat, což by mělo za následek větší účast. Nejuniverzálnější a také nejpoptávanější jsou kurzy počítačové, jazykové nebo pracovní motivační. Dále jsou vhodné kurzy podnikatelské a různé specifické rekvalifikace.**

**Pozornost si zaslouží stále oblíbenější e-learningové kurzy. Vzdělávacích internetových kurzů pro rodiče je už nyní větší výběr, k dispozici jsou kurzy motivační, podnikatelské, jazykové nebo kurzy různého ekonomického zaměření. Problémem je malá informovanost zájemců o kurzy, problém dostupnosti internetu a také nedostatečné motivace. Medializace kurzů a podpora motivace studentů je proto nutná. Dostupný internet pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva by mohl zajistit stát.**

Řada právních předpisů, které měly původně matky chránit se stávají původci diskriminace. Nebrání zaměstnavatelům je obcházet a nedodržovat, ale způsobují, že chápou ženy jako méně výkonnou pracovní sílu a často je raději na důležitější pozice ani nepřijímají. Také novou verzi třírychlostního příspěvku na rodičovské dovolené, jak je prezentována, nepovažuji za příliš flexibilní. Naopak, značnému množství rodičů nárok na některé ze zrychlených forem odpadá, mohou tedy pobírat pouze nejnižší příspěvek po dobu čtyř let.

Nejdůležitější je však celková změna společnosti, jejích postojů a hodnot. Myslím, že zde je vidět pokrok, který je následkem osvětového působení a následných pozitivních zkušeností. Proto je třeba v tomto působení pokračovat a klást si stále vyšší cíle. Na ženu je dnes nahlíženo více jako na rovnoprávnou mužů a nikdo se nediví, zastává-li některé původně mužské role. Většina žen bude však nadále orientovaná i na rodinu, o mnoho větší posun zde nečekám. Kde jsou ještě rezervy, jsou mužské stereotypy. Pokud muž zastává některou z „ženských“ rolí, je to spíše vyjímečné, negativní přijetí této role společností je běžné. Největší pokrok by, dle mého názoru, nastal zbořením těchto mužských stereotypů. Ne všichni muži jsou s nimi vnitřně ztotožnění, mnohým by se jistě ulevilo.

I když dnešní situace žen po rodičovské dovolené není většinou nijak příznivá, do budoucna vidím tuto oblast spíše pozitivně a to z několika důvodů: Zaměstnavatelé si stále více uvědomují nedostatek kvalitních zaměstnanců a proto je hledají i mezi znevýhodněnými skupinami a snaží se jím vycházet vstříc. Důležitost celoživotního vzdělávání se stále více dostává do povědomí společnosti a samotné ženy na rodičovské dovolené možnosti vzdělávání vyhledávají. Využívání internetu se stává stále běžnější součástí života. Na internetu mohou rodiče najít vzdělávací kurzy, různé informace, internetové poradny nebo možnosti sociální

**komunikace, aniž by byli diskriminováni místem bydliště. Neziskové a nevládní organizace mají stále větší podporu a dostávají finance na rozsáhlé projekty. Celkový zájem společnosti o tuto problematiku je vysoký, což je signálem, že bude větší snaha problémy žen po rodičovské dovolené řešit.**

## **SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ**

**BARTÁKOVÁ, H. a KULHAVÝ, V. 2007. Rodina a zaměstnání II: Mladé rodiny. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4**

**Český rozhlas 6. 2007. Hovory o rodině [online]. 11. listopadu 2007 [cit. 2008-03-13]. Dostupné z WWW: <[http://media.rozhlas.cz/radionaprani/archiv/\\_audio/00625252.mp3](http://media.rozhlas.cz/radionaprani/archiv/_audio/00625252.mp3)>.**

**ČTK. 2007. Počet mužů na rodičovské dovolené se za posledních pět let zdvojnásobil. Respekt.cz [online]. 2. května 2007 [cit. 2008-02-22]. Dostupné z WWW: <<http://zpravy.respekt.cz/Pocet-muzu-na-rodicovske-dovolene-se-za-pet-let-zdvojnasil.html>>. ISSN 0862-6545**

**ČURDOVÁ, K.; WASILOVÁ, J.; ZAJÍČKOVÁ, D. 2007. Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb. Projekt Prolomit vlny. Praha : EuroProfis, 2007.**

**Dítě není handicap: Kurz e-Learningu [online]. [cit. 2008-04-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.ditenenihandicap.cz/index.php?page=16>>.**

**Dítě není handicap: Výstupy projektu [online]. [cit. 2008-03-30]. Dostupné z WWW: <<http://ditenenihandicap.cz/index.php?page=8>>.**

**EHRHARDT, U. a JOHNEN, W. 1998. Frauen steigen wieder ein: Das Programm für den neuen Start in den Beruf. 2., überarb. Ausg. Frankfurt am Main : Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, 1998.**

**Fórum 50%. 2007. Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života. Praha : Fórum 50%, 2007.**

**GURRENTZ, S. 2003. Maminkou spokojeně a beze stresu. 1. vyd. Praha : Portál, 2003.**

**HAKIM, C. 2000. Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. Oxford : Oxford University Press, 2000. ISBN 0-19-924210-0**

**HOLIŠOVÁ, M. 2008. Odpověď: Dotaz ohledně konference DNH [online]. Message to: Alice Janstová. 3. dubna 2008 [cit. 2008-04-04]. Osobní komunikace.**

**HOUŠKA, M., BERÁNKOVÁ, M. a JAROLÍMEK, J. 2006. Vzdělávání absolventek VŠ na mateřské dovolené při návratu na trh práce. In: Sborník konference ERIE. Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, 2006. ISBN 80-213-1509-1**

**HOUŠKA, M. a BERÁNKOVÁ, M. 2007. Řešení bezkontaktní výuky v projektu EVYNA. In: Sborník konference Firma a konkurenční prostředí. Brno : Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2007. ISBN 978-80-86633-83-1**

**HOUŠKA, M., BERÁNKOVÁ, M. a JAROLÍMEK, J. 2008. Efektivní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen na trh práce po rodičovské dovolené: Expertní panel – prezentační seminář projektů OP RLZ - NGS 2.2.15 „Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce“. Soubor programu Microsoft Power Point. Praha : 2008.**

**HOUŠKA, M. 2008. Zpráva přes instant messenger Skype.. Message to: Alice Janstová. 3. dubna 2008 [cit. 2008-04-05]. Osobní komunikace.**

**Iniciativa Společenství Equal. 2006. Aktivita 3.14. Modul „Job Women“. Návrat do budoucnosti [online]. 2006 [cit. 2008-02-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.iks-navraty.cz/cz/nabidka/job-women/dokumenty/1.pdf>>**

**Iniciativa Společenství Equal. 2007. Návrat žen po rodičovské dovolené do zaměstnání. Projekt MOPPS: Okruh myšlení a hodnot [online]. červen 2007 [cit. 2008-02-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.rovnese.cz/DesktopModules/AnnounDetail.aspx?ItemID=594&mid=646>>.**

**KRMULOVÁ, D. Dítě nebo práce? Chci si užít obojí! 2008. Psychologie Dnes. Leden 2008, roč. 14, č. 1. ISSN 1211-5886**

**KŘÍŽOVÁ, A. a PAVLICA, K. 2004. Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha : Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8**

**KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. 1998. Aktuální otázky postavení žen. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 1998. ISBN 80-238-4069-X**

**KUCHAŘOVÁ, V. a SVOBODOVÁ, K. 2006. Síť zařízení denní péče o předškolní děti v ČR. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4**

**KUCHAŘOVÁ, V. a kol., 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2**

**MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. 2007a. To, že péči matky nikdo nenahradí je předsudek. In KOLÁŘOVÁ, J. (ed.) Klíč k jeslím. Praha : Gender Studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-22-3**

**MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. 2007b. Závěrečná doporučení. In KOLÁŘOVÁ, J. (ed.) Klíč k jeslím. Praha : Gender Studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-22-3**

**MAULE, J. (ed.) a ŠIMKOVÁ J. (ed.) 2007. Na vizitce jméno matka: Rozhovory se ženami nejen o jejich cestě za prací po rodičovské dovolené. České Budějovice : Attavena, 2007. ISBN 80-86778-26-6**

**MPSV. 2007-08-13. Tisková zpráva (...) „Bát se či nebát různých rychlostí rodičovské dovolené“. Portál Ministersva práce a sociálních věcí [online]. 13. června 2007 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4422/17072007.pdf>>.**

**MPSV. 2007-12-06. Třírychlostní dovolená: Novinka v péči oděti. Portál Ministersva práce a sociálních věcí [online]. 6. prosince 2007 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV\\_A4\\_bezorezu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf)>.**

**Otevřená společnost. 2008. Reforma diskriminuje ženy: Tisková zpráva Otevřené společnosti a koalice ProEquality k dopadům nové sociální reformy na ženy a muže [online]. 1. března 2008 [cit. 2008-03-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.proequality.cz/res/data/004/000487.doc>>.**



**Podnikavá žena. Akce a termíny [online]. [cit. 2008-04-10]. Dostupné z WWW:**

**<[http://www.podnikavazena.cz/web/o.php?o=akce\\_a\\_terminy](http://www.podnikavazena.cz/web/o.php?o=akce_a_terminy)>.**

**SOKAČOVÁ, L. (ed.) 2006. Kariéra – rodina – rovné příležitosti.**

**Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha : Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9**

**SOKAČOVÁ, L. (ed.) 2007. Informační technologie - prostor pro ženy.**

**Praha : Gender Studies, Sít' Mateřských center, 2007. ISBN 978-80-86520-00-1**

**SOKAČOVÁ, L. 2008. Otázky a odpovědi: Třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku[online]. 31. ledna 2008 [cit. 2008-03-26].**

**Dostupné z WWW:**

**<[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2071213&als\[nm\]=2071079](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2071213&als[nm]=2071079)>.**

**KAHABKOVÁ, J. 2007. Vyhlášení výsledků soutěže Podnik podporující rodinu[online]. 18. dubna 2007 [cit. 2008-04-14]. Dostupné z WWW: <**

**<http://www.rovnesance.cz/rovne-sance/soutez-podnik-podporujici-rodinu/vysledky-souteze/item-213-vcela-04-2007-vyhlaseni-vysledku-souteze-podnik-podporujici-rodinu>>.**

**SVATOŠOVÁ, L. 2005. Společnost přátelská rodině: Kritéria pro**

**udělování ocenění[online]. 2005 [cit. 2008-04-14]. Dostupné z WWW:**

**<<http://www.familyfriendly.cz/index.php?choice=kriteri>>.**

**SVĚTLÍKOVÁ, D. Příběhy z nekázanky. Nedejte se! Příběhy kauzy žen (i mužů)[online]. Český svaz žen. Dostupné z WWW:**

**<<http://www.csz.cz/download/brozura-Nekazanka.pdf>>.**

**VELÍŠKOVÁ, H. 2007 Rovné šance jako konkurenční výhoda. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-19-3**

**VELÍŠKOVÁ, H. 2008 Přednáška "Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda". Osobní účast. 8. dubna 2008. knihovna Gender Studies o.p.s., Praha.**

**VINICKÁ, M. 2007. Projekt "Společnost přátelská rodině" končí[online]. 28. prosince 2007 [cit. 2008-04-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.jaknait.cz/informacni\\_komunikacni\\_technologie.php?article=334](http://www.jaknait.cz/informacni_komunikacni_technologie.php?article=334)>.**

**Vzdělávání žen. Podnikatelské minimum [online]. [cit. 2008-04-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.vzdelavani-zen.cz/cs/nabidka-kurzu/zaklady-podnikani/>>.**

**WICHTERLOVÁ, L. 2007a. „Současný systém říká rodičům: nedávejte děti do jeslí, ale určitě je dejte do školky“: Rozhovor s Janem Schneiderem, ředitelem Zdravotnického zařízení Podolí. In KOLÁŘOVÁ, J. (ed.) Klíč k jeslím. Praha : Gender Studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-22-3**

**WICHTERLOVÁ, L. 2007b. Zahodíme potenciál jeslí? In KOLÁŘOVÁ, J. (ed.) Klíč k jeslím. Praha : Gender Studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-22-3**

**Závěry z pracovní skupiny Zaměstnavatelé a zaměstnanci. 2008. Modelový program podpory slad'ování profesního a rodinného života - kraj Vysočina [online]. [cit. 2008-04-13]. Dostupné z WWW: <[http://rovneshance.cz/uploads/Eq\\_OII\\_zavery.doc](http://rovneshance.cz/uploads/Eq_OII_zavery.doc)>.**

**Ženy bez práce: 1. díl Ženy na trhu práce. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2008-02-22]. Dostupné z WWW:  
<mms://video.mpsv.cz/archive/Zeny\_bez\_prace/zeny\_bez\_prace01.wmv>.**

## **BIBLIOGRAFIE**

**HAJNÁ, Z. (ed.) Slad'ování profesního a rodinného života: Zkušenosti, náměty a inspirace z projektů IS EQUAL. Praha : Český svaz žen, 2006.**

**HAMPLOVÁ, D. (ed.) Děti na psí knížku? Mimomanželská plodnost v ČR. 1.vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-128-6**

**HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ J. a PIKÁLKOVÁ, S. České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-040-0**

**HATTERY, A. Women, work and family: Balancing and weaving. London: Sage Publication, 2001. ISBN 0-7619-1937-6**

**KELLER J. a TVRDÝ, L. Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišť'ovna. Praha : Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6**

**RENZETTI, C. Ženy, muži a společnost. 1.vyd. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2**

**SIROVÁTKA, T. (ed.) Rodina, zaměstnání a sociální politika. 1.vyd. Boskovice : František Šalé - ALBERT, 2006. ISBN 80-7326-104-9**

## Příloha A

**Tabulka 1: Vztah práce a volného času v životě člověka, podle pohlaví (v %). Sonda sledovala mladé rodiny, konkrétně manžele (i z opakovaných sňatků), oba ve věku 20 – 36 let. Záměrně byly do vzorku vybrány tři čtvrtiny respondentů s alespoň jedním dítětem ve věku 3 – 7 let, čtvrtinu souboru tvořili manželé bez dětí.**

		1 nejméně důležité	2	3	4	5 nejvíce důležité	celkem (N)
mít co nejvyšší vzdělání a kvalifikaci	muž	3,3	15,2	40,3	31,3	9,9	243
	žena	2,0	12,5	<b>45,9</b>	31,0	8,6	255
žít pro svou rodinu a děti	muž	1,2	4,1	13,2	<b>40,9</b>	40,5	242
	žena	2,4	3,1	12,5	37,3	<b>44,7</b>	255
mít práci, která mě baví	muž	3,7	3,7	16,0	42,0	<b>34,6</b>	243
	žena	1,2	2,7	21,2	<b>51,8</b>	23,1	255
mít práci, která je dobře placená	muž	2,9	3,3	9,9	<b>43,2</b>	<b>40,7</b>	243
	žena	0,8	5,1	<b>19,7</b>	<b>47,2</b>	27,2	254
mít dostatek času na přátele a koníčky	muž	2,5	8,6	36,6	<b>38,3</b>	<b>14,0</b>	243
	žena	0,4	<b>13,8</b>	<b>39,8</b>	35,4	10,6	254
mít dostatek času věnovat se partnerovi a dětem	muž	2,9	2,1	<b>10,3</b>	<b>48,1</b>	36,6	243
	žena	2,0	2,4	8,6	46,7	<b>40,4</b>	255
mít hodně peněz a dobře si žít	muž	3,3	5,8	22,2	39,1	<b>29,6</b>	243
	žena	1,6	5,9	<b>31,0</b>	40,4	21,2	255
mít dostatek času věnovat se práci a zaměstnání	muž	1,7	10,3	42,1	<b>35,1</b>	<b>10,7</b>	242
	žena	1,6	<b>15,8</b>	<b>47,4</b>	28,1	7,1	253
celkem (%)		1,6	13,1	44,8	31,5	8,9	495

**Tabulka 2: Byl by jste ochoten (u žen, je, byl by Váš partner ochoten) převzít část péče o děti předškolního věku za cenu dočasného přerušení zaměstnání, podle pohlaví a vzdělání (v %)**

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne	celkem (N)
muž	13,7	26,1	39,4	20,7	241
žena	10,0	26,3	42,2	21,5	251
celkem (%)	11,8	26,2	40,9	21,1	492
ZŠ, bez maturity	10,7	22,3	41,3	25,7	206
maturita, VOŠ	15,7	27,1	41,4	15,7	210
VŠ	3,9	34,2	38,2	23,7	76
celkem (%)	11,8	26,2	40,9	21,1	492

**Tabulka 3: Reálný způsob zajištění péče o nejmladší dítě v závislosti na jeho věku - muži (v %)**

věk nejmladšího dítěte	já sám na rodičovské dovolené/ v domácnosti	partnerka na rodičovské dovolené/ v domácnosti	střídavě já a partnerka na rodičovské dovolené/ v domácnosti	prarodiče / jiní příbuzní	vzájemné hlídání s jinými rodiči/ přáteli	najatá osoba/ placené hlídání doma	jesle/ mateřská škola (alespoň část dne)
6 - 11 měsíců	3,9	92,8	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0
1-2 roky	6,3	87,5	2,3	2,3	0,0	1,1	0,6
2-3 roky	4,7	82,0	2,9	5,2	2,3	0,6	2,3
3-4 roky	2,6	42,4	5,3	13,2	2,6	0,0	33,8
více než 4 roky	,8	19,0	4,8	9,5	4,0	0,0	61,9

Pozn.: Na otázky odpovídali pouze respondenti, kteří mají dítě/děti starší než 6 měsíců (N=376) a zároveň mají dítě/děti v tom věku, na který se jednotlivé otázky dotazují.

**Tabulka 4: Podíly matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod toho, že ukončily rodičovskou dovolenou před dosažením nebo při dosažení 3 let věku jejich dítěte podle jeho pořadí, a průměrná hodnocení.**

	1. dítě	2. dítě	průměr 1. dítě	průměr 2. dítě
a. potřebovala jsem změnu	20	17	2,22	2,29
b. špatná finanční situace - rodina potřebovala můj pracovní příjem	59	58	1,60	1,63
c. podařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	23	17	2,32	2,56
d. podařilo se zajistit místo v jeslích/MŠ	30	31	2,18	2,19
e. naskytla se mi dobrá pracovní příležitost	58	51	1,75	1,82
f. obava ze ztráty orientace v oboru, kontaktu se zaměstnáním / podnikáním	28	12	2,09	2,42
g. pocit společenské izolace či degradace	16	4	2,29	2,60
h. zaměstnání / podnikání dobře umožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti	21	25	2,23	2,23
i. zajistila jsem si práci domů	3	4	2,90	2,90
j. změna rodinné situace (rozvod, rozchod, ovdovění)	6	4	2,82	2,85
k. jiný důvod (n=146 a 34)	8	12	2,82	2,76
N (u jednotlivých položek kromě poslední)	224-230	52-55	224-230	52-55

Pozn.: 1. škála možných odpovědí: daná okolnost byla „hlavním důvodem“, „vedlejším důvodem“ nebo „nebyla důvodem“; mezi hlavní důvody mohly ženy zařadit více důvodů

2. 3. dítě není uvedeno, protože o něm vypověděly pouze 4 ženy

Zdroj: E-deti05

**Tabulka 5: Varianty čerpání rodičovského příspěvku (PPM – peněžitá pomoc v mateřství)**

Forma čerpání rodičovského příspěvku	Věk dítěte				
	0 týdnů až 22 týdnů	22 týdnů až 21 měsíců	21 měsíců až 24 měsíců	24 měsíců až 36 měsíců	36 měsíců až 48 měsíců
rychlejší čerpání	PPM	zvýšená výměra	zvýšená výměra		
klasické čerpání	PPM	základní výměra	základní výměra	základní výměra	
pomalejší čerpání (po PPM)	PPM	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra
pomalejší čerpání (nárok na PPM nevznikl)	základní výměra	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra

**Tabulka 6: Jsou nějaké konkrétní překážky, které Vám brání v dalším vzdělávání?**

	%
problémy s hlídáním	48,0
málo času	30,4
nedostatek informací	5,4
neznalost, kde se pořádají vzdělávací a rekvalifikační kurzy	4,7
Jiné	4,1
Žádné	4,1
problém s dopravou	3,4
<b>Celkem</b>	100,0

Razeno hierarchicky

**Tabulka 7: Vývoj počtu míst v jeslích v letech 1990 - 2005**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
počet zařízení	1 043	486	381	247	235	207	151	101
počet míst v jeslích	39 829	-	13 196	9 265	8 565	7 574	5 551	2 965

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
počet zařízení	79	67	65	59	58	60	58	54
počet míst v jeslích	2 191	1 913	1 867	1 717	1 674	1 770	1 708	1 671

Zdroj: ÚZIS, Roční výkaz o činnosti zdravotnických zařízení. Stav k 31.12. příslušného roku.



## **Čerpáno:**

**Tabulka 1-3: BARTÁKOVÁ, H. a KULHAVÝ, V. 2007. Rodina a zaměstnání II: Mladé rodiny. Praha : VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4**

**Tabulka 4: KUCHAROVÁ, V. a kol., Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2**

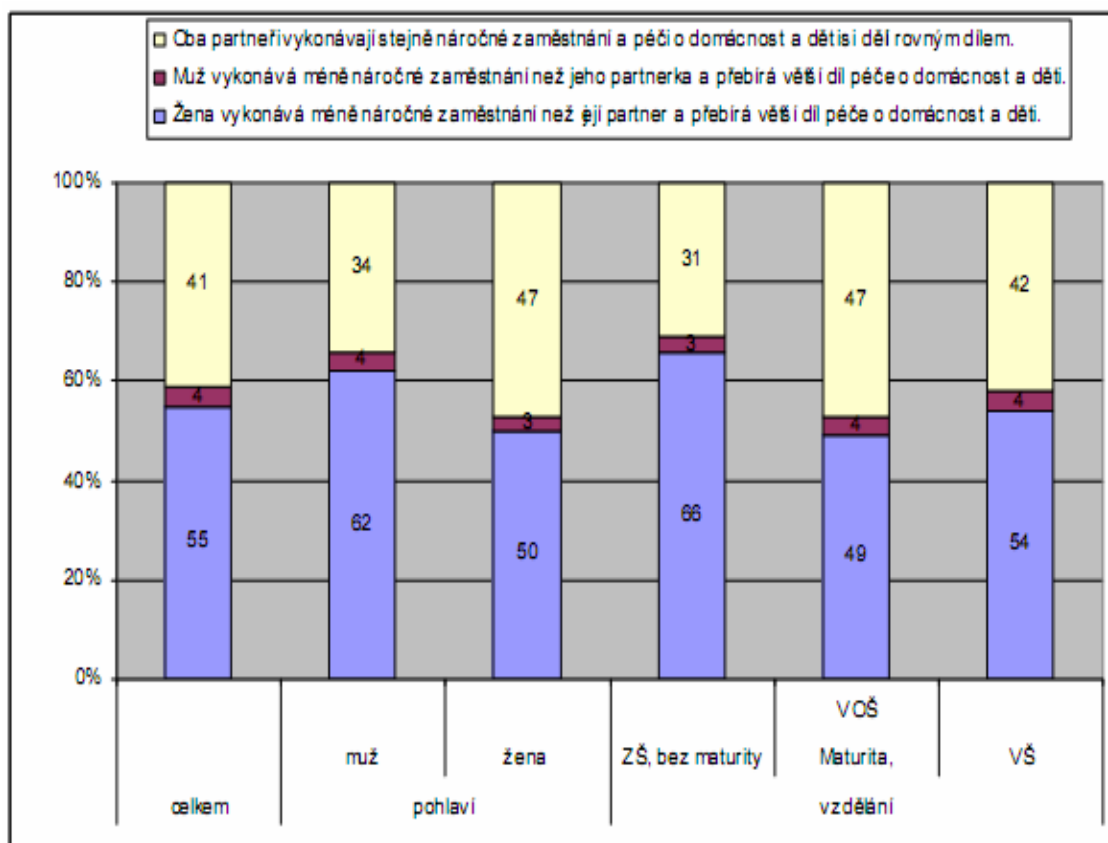
**Tabulka 5: SOKAČOVÁ, L. 2008-01-31. Otázky a odpovědi: Třírychlostní čerpání rodičovského příspěvk. Dostupné z WWW: <[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2071213&als\[nm\]=2071079](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2071213&als[nm]=2071079)>.**

**Tabulka 6: ČURDOVÁ, K.; WASILOVÁ, J.; ZAJÍČKOVÁ, D. Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb. Projekt Prolomit vlny. Praha : EuroProfis, 2007.**

**Tabulka 7 : MPSV. 2007-08-13. Tisková zpráva (...) „Bát se či nebát různých rychlostí rodičovské dovolené“. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2007-08-13 [cit. 2008-03-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4422/17072007.pdf>>.**

## Příloha B

**Graf 1: Názory na možnosti slad'ování práce a rodiny z pohledu dělby práce mezi partnery, podle pohlaví a vzdělání (v %).**



**Čerpáno:**

**Graf 1: BARTÁKOVÁ, H. a KULHAVÝ, V. 2007. Rodina a zaměstnání II: Mladé rodiny. Praha : VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4**

**Bakalářské práce se půjčují pouze prezenčně!**

**UŽIVATEL**

**Potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci**

**Janstová, A.: Mateřská dovolená, vzdělávání a trh práce**

**využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně  
citovat jako jakýkoli jiný pramen.**

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>